

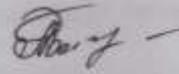
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ**

**«Средняя общеобразовательная школа №3
станции Зеленчукской им. В.В. Бреславцева»
(наименование организации)
ЗЕЛЕНЧУКСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**с 01.01.2022 по 31.12.2024 год
(срок действия)**

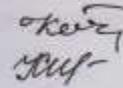
От работодателя:



Директор школы И. Петрушкова



От работников:



Представительный орган
Кочеткова Т.Д.
Чагарова Х.М.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении
труда и социального развития администрации Зеленчукского муниципального
района

Регистрационный № 228

от «10» 01 2022 г.

Начальник УТ и СР



Р. С. Батчаева

ОГЛАВЛЕНИЕ

- I. Общие положения
- II. Трудовой договор
- III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
- IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
- V. Рабочее время и время отдыха
- VI. Оплата и нормирование труда
- VII. Гарантии и компенсации
- VIII. Охрана труда и здоровья в школе
- IX. Обязательства представительного органа.
- XI. Контроль за выполнением коллективного договора

ПРИЛОЖЕНИЯ

- 1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников.
- 2. Положение о распределении стимулирующих выплат работникам.
- 3. Положение о материальных поощрениях и материальной помощи работников
- 4. Показатели премирования.
- 5. План мероприятий по обеспечению безопасности в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении.
- 6. Соглашение по охране труда к коллективному договору на 01.01.2022 года.
- 7. Правила внутреннего трудового распорядка для работников
- 8. График отпусков
- 9. Штатное расписание.
- 10. Протокол собрания.
- 11. Согласие.

12. I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 3 станицы Зеленчукской им. В.В. Бреславцева».

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями «О взаимоотношениях между муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Средняя общеобразовательная школа № 3 станицы Зеленчукской им. В.В. Бреславцева», отделом образования Администрации Зеленчукского муниципального района, между муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Средняя общеобразовательная школа № 3 станицы Зеленчукской им.В.В. Бреславцева» и администрацией Зеленчукского муниципального района «О закреплении имущества на правах оперативного управления».

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - директора МБОУ «СОШ № 3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева» Петрушкова Валентина Ивановна и работники уполномочивают представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем представительному органу в лице: Кочетковой Т.Д., Чагаровой Х.М.(ст. 30, 31 ТК)

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 2-х недель после его подписания. Администрация обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного

договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, с 1 января 2022 года.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением - учет мнения:

1. правила внутреннего трудового распорядка;
2. положение об оплате труда работников;
3. положение о материальных поощрениях и материальной помощи работников;
4. соглашение по охране труда;

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно с работниками и через представительный орган:

- учет мнения (по согласованию) с представительным органом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также целевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на испытательный срок (два месяца), на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении, с учетом мнения (по согласованию) представительного органа. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) представительного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

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

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

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

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

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

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

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

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

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями

организационных или технологических условий труда (изменение числа классов - комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение

количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в следующих размерах: суточные из расчета 100 руб. за день, проезд согласно документов, проживание без документов: из расчета 12 руб. – сутки; с документами не более 550 руб. в сутки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 - 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 - 176 ТК РФ, же работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям

(например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

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

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 1 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора к трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 7), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Управляющего совета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.3. Для педагогических работников и женщин в сельской местности (обслуживающий персонал) учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, сложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

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

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

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.7. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

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

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

1. 5.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий

персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем, с учетом порядка очередности установленной графиком отпусков

График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного, 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 статьями 124 - 125 ТК РФ.

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

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для проводов детей в армию - 3 дня;
 - в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
 - на похороны близких родственников - 3 дня; (с сохранением заработной платы)
 - при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня.
- 2 дополнительных оплачиваемых дня отдыха при вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции..

5.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы с сохранением рабочего места.

5.13. Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

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

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

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

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

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

6.3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников, а также работников бухгалтерской службы учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям по

разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата работникам выплачивается каждые полмесяца (2 раза в месяц)
- за первую половину в последний день текущего месяца,
- за вторую половину 15 числа текущего месяца;

При выплате второй половины заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.5. Заработная плата выплачивается работнику по его желанию в месте выполнения им работы, либо переводит в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Выплаты заработной платы за первую половину месяца определить в размере тарифной ставки за отработанное время.

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

- Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

- Установить, что при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя

6.6. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

– при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в 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 присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– при награждении нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ» устанавливается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 20 % от должностного оклада (согласно п.3.11 «Положения об отраслевых наградах Минобрнауки РФ») со дня награждения;

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

6.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую

работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, в размере среднего заработка, неполученной заработной платы и др. (ст. 234 ТК РФ)

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

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

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

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

7.2. Обеспечивает бесплатно (при наличии) работников пользованием школьным библиотечным фондом в образовательных целях.

7.3. Оказывать материальную помощь членам трудового коллектива в случаях (при наличии средств):

- смерти ближайших родственников;
- рождения ребенка;
- при серьезном заболевании работника..

7.3. Вновь прибывшим молодым специалистам производить выплаты стимулирующего характера в размере 1(одной) тысячи рублей ежемесячно до последующего отчетного периода

7.4. Вновь прибывшим учителям производить выплаты стимулирующего характера в размере 1(одной) тысячи рублей ежемесячно до последующего отчетного периода

VIII. Охрана труда и здоровья в школе

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219ТКРФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их исполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест по условиям труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в 5 лет один раз, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать комиссию по охране труда.

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) представительного органа (ст. 212 ТК РФ).

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

8.10. Осуществлять совместно с представительным органом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

8.12. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за счет работодателя (ст. 212 ТК РФ).

8.13. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.14. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.15. . Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение.

IX. Обязательства представительного органа.

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении

руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

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

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

10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по мнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.01.2019 года и действует в течение трех лет со дня подписания.

Работодатель обязан ознакомить с коллективным договором всех вновь прибывших работников.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Согласовано с Советом школы Председатель Байрамкулова Х.Ю. протокол № 3 от 22.12.2021г	Принято общим собранием трудового коллектива Протокол № 2 от 20.12.2021 г.	Утверждаю Директор МБОУ «СОШ № 3ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева» В.И. Петрушкова (приказ № 167 от 27.12.2021г.)
---	---	---

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ «СОШ № 3ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева»

(в ред. Постановлений Правительства КЧР от 09.10.2012 N 422, от 10.06.2014 N 182, от 19.09.2014 N 269)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об отраслевой системе оплаты труда работников организаций образования Карачаево-Черкесской Республики (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 N 11 "О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений", в целях совершенствования системы оплаты труда работников МКОУ «СОШ №3 СТ. ЗЕЛЕНЧУКСКОЙ ИМ.В.В.БРЕСЛАВЦЕВА» (далее Школа)

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

1.2. Положение устанавливает систему оплаты труда работников организаций образования Карачаево-Черкесской Республики и распространяется на работников Школы

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

1.3. Система оплаты труда работников Школы, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом мнения Совета школы.

1.4. Положение предусматривает единые принципы формирования системы оплаты труда работников Школы, включающие в себя:

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главных бухгалтеров организаций.

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

1.5. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Школы за счет средств республиканского бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

1.6. Заработная плата работников Школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных организаций, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.9. Месячная заработная плата работников должна быть не менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 05.05.2008 N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования", от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии". Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников образования, высшего и дополнительного образования, культуры, искусства и кинематографии устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по общепрофессиональным профессиям рабочих и служащих установлены Положением по определению окладов (должностных окладов) и установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики и республиканских государственных организаций по общепрофессиональным профессиям рабочих и должностям служащих, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 N 256. (в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

2.2. При наличии у педагогического работника квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от присвоенной квалификационной категории.

При отсутствии у педагогического работника присвоенной квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от педагогического стажа.

2.3. Наличие квалификационной категории учитывается в течение 5 лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных

образовательных организаций утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 N 209.

(в ред. Постановлений Правительства КЧР от 09.10.2012 N 422, от 10.06.2014 N 182)

2.4. Исчисление заработной платы отдельным категориям педагогических работников может осуществляться из расчета педагогической нагрузки.

2.5. Руководителям организаций оклады определяются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

2.6. Положением о системе оплаты труда работников организации предусматривается повышающий коэффициент к окладу педагогических работников, работающих в сельской местности, в размере 25%.

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

Решение о введении повышающего коэффициента принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

Повышающий коэффициент к окладам устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных выплат.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам работников.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничиваются.

3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

(п. 3 в ред. Постановления Правительства КЧР от 09.10.2012 N 422)

3.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

3.2. Должностной оклад руководителя организации, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре (дополнении к трудовому договору).

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя организации устанавливается органом исполнительной власти Карачаево-Черкесской Республики, в ведомственной подчиненности которого находится организация образования.

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

3.3. Минимальный размер должностного оклада руководителя организации определяется как средняя заработная плата работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им организации.

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

При расчете средней заработной платы работников основного персонала не учитываются выплаты компенсационного характера. Средняя заработная плата работников основного персонала организации определяется путем деления суммы окладов (ставок) заработной платы, заработной платы за педагогические часы и выплат стимулирующего характера

работников основного персонала организации за отработанное время в предшествующем календарному году на среднемесячную численность работников основного персонала организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя организации.

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

При определении среднемесячной численности основного персонала организации учитывается:

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

среднесписочная численность основного персонала организации, работающего на условиях полного рабочего времени;

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

среднемесячная численность основного персонала организации, работающего на условиях неполного рабочего времени;

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

среднемесячная численность основного персонала организации, являющегося внешними совместителями.

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

Работник, работающий в организации на одной, более чем одной ставке (внутренний совместитель) учитывается в списочной численности работников основного персонала организации как один человек (целая единица).

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

Работник, работающий в организации на менее чем одной ставке (внутренний совместитель, внешний совместитель) учитывается в списочной численности работников основного персонала организации как один человек (целая единица).

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

При расчете средней заработной платы для определения оклада руководителя не учитывается заработная плата заместителей руководителя, а также средства из федеральных источников и средства, получаемые от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

(перечень в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

1) общеобразовательные организации - педагогические работники, учитель (оплата за педагогические часы);

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 19.09.2014 N 269)

3.4. Должностной оклад руководителя организации устанавливается в кратном отношении к минимальному размеру оклада в соответствии со следующими коэффициентами в зависимости от отнесения организации образования к группам по оплате труда руководителей, которые определяются в порядке, установленном приложением 2 к настоящему Положению:

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

N п/п	Наименование	Коэффициент кратности
1.	Руководитель образовательной организации	до 1,5 до 1,4 до 1,3 до 1,2

(в ред. Постановлений Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182, от 19.09.2014 N 269)

3.5. В случае превышения количества баллов при отнесении организаций к I группе по оплате труда руководителей образовательных организаций коэффициенты кратности могут быть установлены в следующих размерах:

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

превышение в три раза - коэффициент 2,0; превышение в два раза - коэффициент 1,8.

3.6. Заместителям руководителя организации должностные оклады устанавливаются на 10% - 30% ниже должностного оклада руководителя. При установлении заместителям руководителя организации должностных окладов учитывается стаж работы на руководящих должностях, наличие ученой степени или какие-либо особые заслуги.

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

3.7. Главным бухгалтерам должностные оклады устанавливаются на 10% - 30% ниже должностного оклада руководителя. При установлении должностных окладов учитывается стаж работы, наличие ученой степени или какие-либо особые заслуги.

3.8. С учетом условий труда руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

3.9. Руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

3.10. Премирование руководителя организации осуществляется органом исполнительной власти Карачаево-Черкесской Республики, в ведомственной подчиненности которого находится организация образования, с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации за счет утвержденных ассигнований.

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 N 11 "О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений", в организациях образования Карачаево-Черкесской Республики устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

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

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

Указанные виды выплат компенсационного характера в организациях образования Карачаево-Черкесской Республики подразделяются на дополнительные виды выплат, определенные в приложении 3 к настоящему Положению.

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

4.2. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.3. На момент введения новых систем оплаты труда указанные выплаты устанавливаются

всем работникам, получавшим их ранее.

4.4. В каждой организации на основании Перечня выплат компенсационного характера, определенного в приложении 3 к настоящему Положению, должен быть составлен и утвержден по согласованию с выборным профсоюзным органом перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении и на должности производятся соответствующие выплаты.

(в ред. Постановлений Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182, от 19.09.2014 N 269)

4.5. Доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда, на работах в особо тяжелых и особо вредных условиях труда устанавливается работникам организаций образования в соответствии с Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и организаций системы

Гособразования СССР, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.90 N 579.

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях, проводимой в соответствии с Типовым положением об оценке условий

труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.10.86 N 387/22-78.

4.6. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном приложением 3 к настоящему Положению, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных организаций всех типов и видов.

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

4.7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.10. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику. Доплата за каждый час работы в ночное время устанавливается в размере 35 % от часовой ставки.

4.11. Выплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере:

одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или за час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.12. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), за последующие часы - в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы).

4.13. Доплата за ненормированный рабочий день производится водителям легкового автомобильного транспорта и водителям транспортных средств, занятых перевозкой детей.

(п. 4.13 введен Постановлением Правительства КЧР от 09.10.2012 N 422)

5. Порядок и условия стимулирования работников организации

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 N 11 "О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений", в организациях образования Карачаево-Черкесской Республики устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);

выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

выплаты за интенсивность работы;

выплаты за качество работы и высокие результаты;

премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Виды выплат должны отвечать уставным задачам организации и могут основываться на следующих показателях оценки эффективности его работы:

соблюдение лицензионных требований;

соблюдение срока действия лицензии;

ведение образовательной деятельности по направлениям (специальностям), уровням формы обучения и в сроки, установленные лицензией, кадровое обеспечение образовательной деятельности;

выполнение аккредитационных показателей;

научная, научно-техническая деятельность и ее результативность;

количество изданных учебников и учебных пособий;

использование инновационных методов в учебном процессе;

процент профессорско-преподавательского состава с учеными степенями и (или) званиями;

повышение квалификации научно-педагогических кадров.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Рекомендуемые размеры отдельных видов выплат стимулирующего характера в организациях образования Карачаево-Черкесской Республики установлены приложением 4 к настоящему Положению.

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

5.5. Выплаты стимулирующего характера производятся за отработанное время.

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

5.6. Выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) производятся в процентах от оклада.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности, выплата за стаж непрерывной работы производится в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

5.7. Выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности рекомендуется устанавливать, в том числе работникам, имеющим почетные звания или ученую степень, по профилю выполняемой работы.

При наличии у работника ученой степени и ученого звания, почетных званий "Народный" и "Заслуженный" выплата производится по одному из оснований.

Доплата за наличие почетного звания "Заслуженный", "Народный" также применяется для педагогических работников, получивших почетное звание "Заслуженный", "Народный" в республиках, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик по 31 декабря 1991 года.

5.8. Выплату за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется выплачивать работникам за:

выполнение непредвиденных и срочных работ;

компетентность работника в принятии решений;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации);

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

5.9. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, разработанного и утвержденного образовательной организацией

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

5.10. Премияльные выплаты по итогам работы могут производиться за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с целью поощрения работников по итогам работы за установленный период. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников организации. Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам, в связи с уходом на пенсию и другие. В организации может быть введено несколько видов премий.

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы:

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение качества образования, на повышение авторитета и имиджа организации;

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;

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

за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности организаций образования;
(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)
настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата с наименьшими затратами материальных и денежных средств;
способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;
успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
инициатива, творчество и применение в работе соответствующих форм и методов организации труда;
качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)
качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
иные критерии.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель организации несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

6.2. Изменение размера оплаты труда производится в следующие сроки:
при присвоении квалификационной категории - со дня присвоения квалификационной категории согласно соответствующему приказу;
при присуждении ученой степени, ученого звания, почетного звания - со дня присвоения звания согласно решению о присуждении степени или звания.

6.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами организации по согласованию с руководителем.

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ
минимальных окладов по должностям работников
МБОУ «СОШ № 3 ст. Зеленчукской им. В.В. Брславцева»
по профессиональным квалификационным группам
На 01.04.2014 года

1. Рекомендуемые размеры минимальных окладов
по должностям работников образования:

1.1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада в рублях
<i>персонал первого уровня</i>	
1 квалификационный уровень Вожатый, пом.воспитателя (3-4 разряд)	2947- 2962
<i>персонал второго уровня</i>	
1 квалификационный уровень Младший воспитатель (5-6 разряд)	2976 - 2991
2 квалификационный уровень	

1.2. Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников

с учётом сельских

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада в рублях		
	Стаж работы, квалификационная категория	среднее специальное образование	высшее образование
1 квалификационный уровень Инструктор по труду; физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	до 2-х лет	5812	5851
	от 2-х до 5 лет	5851	6428
	от 5 до 10 лет	6428	7048
	свыше 10-ти лет	7048	7718
	2 квалификационная категория	7718	
	1 квалификационная категория	8346	
	высшая квалификационная категория	9016	
2 квалификационный уровень Инструктор-методист;	до 2-х лет	5812	5851
	от 2-х до 5 лет	5851	6428
	от 5 до 10 лет	6428	7048

концертмейстер; педагог доп.образования; педагог организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	свыше 10-ти лет	7048	7718
	2 квалификационная категория	8346	
	1 квалификационная категория	9016	
	высшая квалификационная категория	9688	
3 квалификационный уровень Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; ст.тренер-преподаватель, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования	до 2-х лет	5836	5876
	от 2-х до 5 лет	5876	6452
	от 5 до 10 лет	6452	7073
	свыше 10-ти лет	7073	7742
	2 квалификационная категория	8366	
	1 квалификационная категория	9040	
	высшая квалификационная категория	9712	
4 квалификационный уровень Преподаватель; преподаватель-организатор ОБЖ; руководитель физического воспитания; ст.воспитатель; ст.методист; учитель; учитель-логопед (логопед), тьютор	до 2-х лет	6219	6248
	от 2-х до 5 лет	6248	6873
	от 5 до 10 лет	6873	7531
	свыше 10-ти лет	7531	8226
	2 квалификационная категория	8903	
	1 квалификационная категория	9619	
	высшая квалификационная категория	10332	

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада в рублях
<i>персонал первого уровня</i>	
1 квалификационный уровень Зав.библиотекой	9040

Таблица 1

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЕ
«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ» на 01.10.2020г.**

Квалификационные уровни	Размер оклада, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3259,0 – 3293,0
2 квалификационный уровень	3309,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3309,0 – 3325,0
2 квалификационный уровень	3342,0 – 3357,0
3 квалификационный уровень	3379,0
4 квалификационный уровень	3713,0 – 4072,0

Таблица 2

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЕ
«ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»

Квалификационные уровни	Размер оклада, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3293,0
2 квалификационный уровень	3309,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3309,0
2 квалификационный уровень	3325,0 – 3357,0
3 квалификационный уровень	3379,0
4 квалификационный уровень	3713,0 – 4072,0
5 квалификационный уровень	4458,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3342,0 – 3379,0
2 квалификационный уровень	3713,0
3 квалификационный уровень	4072,0
4 квалификационный уровень	4458,0
5 квалификационный уровень	4821,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	4821,0
2 квалификационный уровень	5207,0
3 квалификационный уровень	5596,0

Приложение 2
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
**МБОУ «СОШ № 3 ст. Зеленчукской
им. В.В. Бреславцева»**

ПЕРЕЧЕНЬ
выплат компенсационного характера работникам
МБОУ «СОШ № 3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева»

(в ред. Постановлений Правительства КЧР от 09.10.2012 № 422, от
10.06.2014 № 182, от 19.09.2014 №269)

№ п/п	Виды выплат	Размер выплат в процентах от оклада, ставки (не образует новый оклад, ставку)
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда		
1.1	за работу в тяжелых и вредных условиях труда	до 12
2.	за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда	до 24
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)		
3.	За работу в ночное время	35
4.	За ненормированный рабочий день	25
5.	За индивидуальное обучение на дому больных детей–хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и педагогам (из расчета педагогической нагрузки)	20
6.	За работу в инновационных организациях, работу с инновациями в других организациях (выплата производится за фактически отработанное время) учителям и педагогам (из расчета педагогической нагрузки)	15
7.	За классное руководство (руководство группой): 1-4 классов 5-11 классов	15 20
8.	За проверку тетрадей учителям 1-4 классов	10
9.	За проверку письменных работ по: Русскому языку, литературе, родному языку и литературе; Математике, иностранному языку, черчению (из расчета педагогической нагрузки)	15 10
10.	За заведование учебными кабинетами в школах всех типов и видов	До 10

11.	За заведование учебно-опытными участками (теплицами)	15
12.	За руководство методическими, цикловыми, предметными, методическими объединениями	до 15
13.	За работу в комиссиях по размещению заказов комиссиями, подготовку и размещение информации на сайтах (школьный, закупки, торги)	до 15
14.	За обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)	3
15.	За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских: Заведование учебными мастерскими При наличии комбинированных мастерских	20 35
16.	За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов: От 10 до 19 От 20 до 29 От 30 и более	30 60 До 100
17.	За ведение делопроизводства учителям, преподавателям и другим работникам	до 15
18.	За работу с архивом	до 15
19.	За участие в работе в республиканских экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий руководителям, преподавателям, учителям	до 15
20.	За погрузочно-разгрузочные работы и складирование (при отсутствии в штатном расписании профессии грузчика)	до 25
21.	Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 25
22.	Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 25

Приложение 3
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
**МБОУ «СОШ № 3 ст. Зеленчукской
им. В.В. Бреславцева»**

ПЕРЕЧЕНЬ
видов выплат стимулирующего характера
МБОУ «СОШ № 3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева»

(в ред. Постановлений Правительства КЧР от 09.10.2012 № 422, от 10.06.2014 № 182, от 19.09.2014 №269)

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются по следующим видам:

1. За интенсивность и высокие результаты работы.
2. За качество выполняемых работ.
3. За стаж непрерывной работы, выслугу лет.
4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Выплаты производятся за фактически отработанное время, но не более чем на одну ставку. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, выплата производится пропорционально отработанному времени. Начисление работнику производится по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

а) За квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплат, в процентах
1	За ученую степень кандидата наук: работникам образовательных организаций	10
2	За ученую степень доктора наук: работникам образовательных организаций	15
3	За наличие почетного звания «Заслуженный»	10
4	За наличие почетного звания «Народный»	15

5	За наличие почетного звания «Почетный работник»	до 20*
6	За классность водителям автомобилей: 1 категории 2 категории	25 10

* Выплата за наличие почетного звания «Почетный работник» производится при наличии средств.

б) за выполнение непредвиденных и срочных работ до 100%;

в) компетентность работника в принятии решений до – 100%;

г) особый режим работы(связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации) до 100%.

2.1. Выплата за качество выполняемых работ.

На основании Перечня критериев и показателей качества представления образовательных услуг, разработанных образовательным учреждением.

3.1. Выплаты за стаж непрерывной работы рабочим и служащим: при выслуге лет от 3 до 5 лет – 5% при

выслуге лет от 5 до 10 лет – 8%

при выслуге лет свыше 10 лет – 10%

4.1. Премияльные выплаты по итогам работы могут производиться за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период (при наличии экономии средств)..

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премияльные выплаты по итогам работы. (Критерии)

№ п/п	основания для премирования	наименование должности
1	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	Педагогический персонал
2	подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	
3	проведение уроков высокого качества	
4	подготовка и проведение внеклассных мероприятий	
5	применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий	
6	использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий(физкультминутки)	
7	участие педагога в методической работе(конференциях, семинарах, методических объединениях)	

8	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	
9	проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	
10	высокий уровень решения конфликтных ситуаций(с учащимися и коллегами)	
11	высокий уровень исполнительской дисциплины(подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т. д.)	
1	организация предпрофильного, профильного обучения	Заместители директора по УВР, ВР
2	высокий уровень организации и контроля(мониторинга) учебно-воспитательного процесса	
3	сохранение контингента учащихся в 10-11 классах	
4	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	
5	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	
1	обеспечения выполнения требований пожарной безопасности и охраны труда	Инженер по ОТ и ТБ
2	компетентность работника в принятии решений	
3	успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	
1	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Заместитель директора по АХР
2	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	
1	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Работники бухгалтерской службы
2	своевременное и качественное предоставление отчетности	
3	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	

1	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	Педагог-психолог
2	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	
3	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	
1	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Библиотекарь
2	участие в общешкольных и районных мероприятиях	
3	оформление тематических выставок	
4	выполнение плана работы библиотекаря	
1	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	Водитель
2	обеспечение безопасной перевозки детей	
3	отсутствие ДТП, замечаний	
1	проведение генеральных уборок	Обслуживающий персонал (Уб.сл.пом., рабочий, повар)
2	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	
3	качественная уборка помещений и территории	
4	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	
5	<i>успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде</i>	

**ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ
МБОУ «СОШ № 3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева»**

**К ГРУППАМ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

(в ред. Постановлений Правительства КЧР от 09.10.2012 N 422, от 10.06.2014 N 182,
от 19.09.2014 N 269)

1. Организации образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства организацией: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели руководства организацией.

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

2. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год органом исполнительной власти Карачаево-Черкесской Республики, органом местного самоуправления, в ведомственной подчиненности которого находится организация образования, на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

3. Группа по оплате труда для вновь открываемых организаций образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

4. Отнесение организаций образования к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организацией по следующим показателям:

(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

№ п\п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество обучающихся в общеобразовательных школах	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

3.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	За каждые 50 человек или каждые 2 класса	15
4.	Количество работников в образовательной организации (в ред. Постановления Правительства КЧР от 19.09.2014 № 269)	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: 1 или высшую квалификационную категорию	1 0,5
5.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных организациях	за каждого дополнительно	0,5
6.	Наличие групп продленного дня		До 20
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
10.	Наличие автотранспортных средств, сельскохозяйственных машин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации и другой учебной техники	за каждую единицу	до 3, но не более 20
11.	Наличие собственных котельной, очистных сооружений, других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
12.	Наличие в общеобразовательных учреждениях бесплатных секций, кружков, студий	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
13.	Наличие оборудованных и используемых в образовательных организациях помещений для разных видов активности (актовый зал, спортивный зал, «комната сказок», зимний сад и другое)	за каждый вид	до 15
14.	Наличие учебно-опытных участков (площадь не менее 0,5га, а при орошаемом земледелии – 0,25га) парникового хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	До 20

15.	Наличие в образовательных организациях(классах, группах) общего назначения обучающихся(воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, (кроме специальных (коррекционных)образовательных организаций компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
16.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	За каждую мастерскую	До 10

5. Конкретное количество баллов устанавливается органом исполнительной власти Карачаево-Черкесской Республики, органом местного самоуправления, в ведомственной подчиненности которого находится организация образования.
(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

6. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:
(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;
(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

7. Для определения суммы баллов за количество дошкольных групп принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября, на установленную предельную наполняемость групп.

8. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 2 настоящего приложения, увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов может быть увеличено органом исполнительной власти Карачаево-Черкесской Республики, органом местного самоуправления, в ведомственной подчиненности которого находится организация образования, за каждый дополнительный показатель до 10 баллов.

9. Группы по оплате труда для руководящих работников организаций образования определяются органом исполнительной власти Карачаево-Черкесской Республики, органом местного самоуправления, в ведомственной подчиненности которого находится организация образования в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям:
(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

№ п\п	ТИП (ВИД) ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (в ред. Постановления Правительства КЧР от 19.09.2014 № 269)	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Общеобразовательные организации, организации дошкольного образования, дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200

10. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.
(в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 N 182)

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ
минимальных окладов по должностям работников
МБОУ «СОШ № 3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева»**

**по профессиональным квалификационным группам
На 01.04.2014 года**

**1. Рекомендуемые размеры минимальных окладов
по должностям работников образования:**

*1.1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала*

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада в рублях
<i>персонал первого уровня</i>	
1 квалификационный уровень Вожатый, пом.воспитателя (3-4 разряд)	2947- 2962
<i>персонал второго уровня</i>	
1 квалификационный уровень Младший воспитатель (5-6 разряд)	2976 - 2991
2 квалификационный уровень	

*1.2. Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников*

с учётом сельских

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада в рублях		
	Стаж работы, квалификационная категория	среднее специальное образование	высшее образование
1 квалификационный уровень Инструктор по труду; физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	до 2-х лет	5812	5851
	от 2-х до 5 лет	5851	6428
	от 5 до 10 лет	6428	7048
	свыше 10-ти лет	7048	7718
	2 квалификационная категория	7718	

	1 квалификационная категория	8346	
	высшая квалификационная категория	9016	
2 квалификационный уровень Инструктор-методист; концертмейстер; педагог доп.образования; педагог организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	до 2-х лет	5812	5851
	от 2-х до 5 лет	5851	6428
	от 5 до 10 лет	6428	7048
	свыше 10-ти лет	7048	7718
	2 квалификационная категория	8346	
	1 квалификационная категория	9016	
	высшая квалификационная категория	9688	
3 квалификационный уровень Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; ст.тренер-преподаватель, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования	до 2-х лет	5836	5876
	от 2-х до 5 лет	5876	6452
	от 5 до 10 лет	6452	7073
	свыше 10-ти лет	7073	7742
	2 квалификационная категория	8366	
	1 квалификационная категория	9040	
	высшая квалификационная категория	9712	
4 квалификационный уровень Преподаватель; преподаватель- организатор ОБЖ; руководитель физического воспитания; ст.воспитатель; ст.методист; учитель; учитель-логопед (логопед), тьютор	до 2-х лет	6219	6248
	от 2-х до 5 лет	6248	6873
	от 5 до 10 лет	6873	7531
	свыше 10-ти лет	7531	8226
	2 квалификационная категория	8903	
	1 квалификационная категория	9619	
	высшая квалификационная категория	10332	

*1.3. Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений*

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада в рублях
<i>персонал первого уровня</i>	
1 квалификационный уровень Зав.библиотекой	9040

Согласовано с Советом школы Председатель Байрамкулова Х.М. протокол № 3 от 22.12.2021 г.	Принято общим собранием трудового коллектива Протокол № 2 от 20.12. 2021г.	Утверждаю Директор МБОУ «СОШ № 3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева» В.И. Петрушкова приказ № 167 от 27.12.2021г.
---	---	--

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующих выплат работникам
МБОУ «СОШ № 3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева»

Общие положения

Настоящее Положение определяет порядок выплат сотрудникам за счет стимулирующей части фонда оплаты труда в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Положение разработано на основании «Методических рекомендаций по порядку распределения стимулирующей части оплаты труда работников образовательных учреждений Карачаево-Черкесской Республики (Приложение №1 к приказу Министерства образования и науки Карачаево –Черкесской Республики от 09 ноября 2010г. №459 и Приложение №4 к приказу №329 от 05 августа 2011г.), а также на основании Постановления Правительства Карачаево-Черкесской Республики №194 от 02 сентября 2011г. «Об увеличении оплаты труда учителей общеобразовательных учреждений за счет средств республиканского бюджета»

Положения о распределении стимулирующих выплат школы

Выплаты стимулирующего характера (их количественные и качественные показатели) определяются школой самостоятельно в пределах фонда оплаты труда. Ключевыми направлениями для определения размера выплат стимулирующего характера за результативность и качество труда работника являются: результаты обучения обучающихся (усвоение ими государственных образовательных стандартов, развитие ключевых компетентностей, достижения в социально-личностной сфере), показатели их здоровья и др.

Показатели компетентности работника в баллах определяются экспертной комиссией, назначенной директором школы, один раз в полугодие по состоянию на 1 января и 1 сентября по согласованию с управляющим советом школы по результатам работы работника за предыдущее полугодие учебного года на основании его личного обращения (заявления) с приложением заявляемых показателей компетентности работника.

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работникам, являются критерии, отражающие результаты их работы.

Перечень критериев и показателей представлен в Приложениях к настоящему положению. Количество выставляемых баллов за конкретный показатель не является фиксированным и может быть изменено в зависимости от веса (значимости) показателя. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников учреждения и выплачиваются 1 раз в месяц.

Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работникам

производится по результатам полугодий: сентябрь-декабрь, январь-август, что позволяет учитывать динамику достижений. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутреннего контроля.

Размеры стимулирующих выплат, установленных работнику, могут быть изменены как в сторону увеличения или уменьшения, так и отменены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества исполняемой работы.

Установление, повышение или уменьшение стимулирующих выплат производится приказом руководителя учреждения согласно расчетам, произведенным комиссионно, и по согласованию с управляющим советом учреждения.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в двух видах:
процентах от базовой ставки;
денежном выражении.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов, общая сумма которых по всем критериям равна 100 баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

Из стимулирующего фонда оплаты труда учителей в размере 23,5% выделить 5% средств на премиальные выплаты.

Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников образовательного учреждения (ФОТст) определяется по формуле:

$ФОТст = ФОТоу \times Дет$, где

ФОТоу - фонд оплаты труда работников образовательного учреждения на соответствующий бюджетный год;

Дет - стимулирующая доля ФОТоу.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы определяется исходя из размеров стимулирующей доли фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

Порядок определения размера и расчета выплат

Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) производится по результатам отчетных периодов (полугодий).

Размер стимулирующих выплат каждому работнику за определенный период (сентябрь-декабрь) (январь-июнь) определяется следующим образом:

- 1) производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутреннего контроля за прошедший период;
 - 2) суммируются баллы, полученные всеми работниками образовательного учреждения (общая сумма баллов);
 - 3) размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на период (сентябрь-декабрь) (январь-июнь), делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;
 - 4) указанный показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за период (сентябрь-декабрь) (январь-июнь). Выплаты производятся равными долями ежемесячно (сентябрь-декабрь) (январь-июнь), или единовременно (например, в декабре или июне).
- Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата: каждому критерию соответствует определенное количество баллов. Работники представляют в экспертную комиссию по установлению стимулирующих выплат результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями. Ответственность за достоверность информации работников возлагается на заместителей руководителя учреждения. Экспертная комиссия распределяет стимулирующие выплаты и определяет итоговый балл в денежном эквиваленте. Директор школы по согласованию с Управляющим советом может лишить работника стимулирующих выплат или уменьшить их размер в случае:

- получения работником дисциплинарного взыскания, как до стимулирования, так и во время стимулирования;
- невыполнение должностной инструкции;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных письменных жалоб;
- ухудшения качества и результативности профессиональной деятельности работника.

Экономия фонда оплаты труда

Экономия фонда оплаты труда, отнесенную на стимулирующую часть распределяет директор школы в виде единовременных стимулирующих выплат за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

Экспертная комиссия, ее состав и регламент работы.

В компетенцию экспертной комиссии входит:

- 1) рассмотрение материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями и по форме утвержденной приказом руководителя;
- 2) принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера надбавки или отказе в установлении надбавки.

Председателем экспертной комиссии может являться руководитель образовательного учреждения. Состав экспертной комиссии утверждается приказом руководителем образовательного учреждения.

В состав экспертной комиссии включаются представители управляющего совета образовательного учреждения, заместители руководителя, председатель профсоюзного комитета, главный бухгалтер, высококвалифицированные представители трудового коллектива.

Председатель экспертной комиссии руководит ее деятельностью, проводит заседания комиссии, распределяет обязанности между членами экспертной комиссии.

Секретарь экспертной комиссии готовит заседания экспертной комиссии, оформляет протоколы заседаний экспертной комиссии, делает выписки из протоколов.

Члены экспертной комиссии имеют право:

- определять порядок работы экспертной комиссии;
- запрашивать дополнительную информацию в пределах своей компетентности.

Обязанности членов экспертной комиссии:

- 1) соблюдать регламент работы комиссии;
- 2) выполнять поручения, данные председателем комиссии;
- 1) предварительно изучать принятые документы и представлять их на заседания экспертной комиссии;
- 2) обеспечивать объективность принимаемых решений.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются экспертной комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда по представлению руководителя образовательного учреждения и согласуются с управляющим советом образовательного учреждения соответственно в январе и июне текущего учебного года.

Экспертная комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет анализ и оценку в части объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных критериев оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений критериев оценки профессиональной деятельности, представленные результаты возвращаются руководителю для исправления и доработки.

В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представляемые руководителем.

Экспертная комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, и оценки профессиональной деятельности работников на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист (приложение 6) всех работников в баллах оценки и утверждает на своем заседании. Оценочный лист вывешивается для всеобщего ознакомления на

информационном стенде, выставляется на сайте учреждения. С момента опубликования оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга в рамках внутреннего контроля, государственно-общественной оценки на основании мониторинга, или оценивания, а также факта допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника. Апелляция работников по другим основаниям, комиссией не принимается и не рассматривается.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать его исчерпывающий ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются.

Утвержденный экспертной комиссией оценочный лист оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами комиссии. Протокол направляется в управляющий совет учреждения в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

Полномочия Совета школы

Итоговые полугодовые и годовые (в июне и январе) протоколы и оценочные листы рассматриваются управляющим советом образовательного учреждения.

Управляющий совет может своим решением устанавливать персональные размеры выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из установленного его размера, на предстоящие полгода (июль-декабрь и январь-июнь).

Если управляющий совет учреждения не согласен с представленным расчетом, то управляющий совет учреждения формирует свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении последних с обязательным обоснованием руководителю учреждения.

С учетом мнения Совета школы образовательного учреждения руководитель издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения по результатам их профессиональной деятельности за полугодие. Указанные выплаты устанавливаются 2 раза в год, выплачиваются ежемесячно.

В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению управляющего совета допускается проведение внеплановых заседаний с обсуждением оперативных и частных вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, внесение изменений в положение, решение персональных вопросов, затем определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка. Стимулирующие выплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены в связи с ухудшением качества работы и ее результативности.

Приложение № 1
К положению о стимулирующих выплатах
Критерии оценки деятельности учителей МБОУ «СОШ № 3ст.
Зеленчукской им. В.В. Бреславцева»

Показатели критериев	Шкала
1. Качество образования	
<p>1.1 Качество обучения по учебным программам (Оценивается усреднённый показатель качества знаний всех учащихся каждого учителя по результатам полугодий, административных и срезовых работ различного уровня (школьных, районных,...))</p>	<p>По предметам первой категории сложности (русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия, 1-е классы): 60%-100% - 8 баллов; 40%-59% - 6 баллов; 25%-39% - 4 баллов;</p> <p>По предметам второй категории сложности (литература, словесность, история, природоведение, география, биология, информатика,): 70%-100% - 8 баллов; 60%-69% - 6 баллов; 55%-59% - 4 баллов; 50%-54% - 2 балла</p> <p>По предметам третьей категории сложности (музыка, ИЗО, черчение, физкультура, технология): 90%-100% - 4 баллов; 80%-89% - 3 балла; 70%-79% - 2 балла; 60%-69% - 1 балл</p>
<p>1.2. Результаты итоговой аттестации (Дополнительно: а) ЕГЭ в 11-х классах; б) Государственная (итоговая) аттестация в 9-х классах в новой форме)</p>	<p>По предметам первой категории сложности (русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия): 60%-100% - 6 баллов; 40%-59% - 4 баллов; 25%-39% - 2 баллов;</p> <p>По предметам второй категории сложности (литература, словесность, история, природоведение, география, биология, информатика): 70%-100% - 6 баллов; 60%-69% - 4 баллов; 55%-59% - 2 баллов; 50%-54% - 1 балла</p> <p>По предметам третьей категории сложности (музыка, ИЗО, черчение, физкультура, технология): 90%-100% - 4 баллов; 80%-89% - 3 балла; 70%-79% - 2 балла; 60%-69% - 1 балла</p>
2. Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам (формирование интеллектуальных, общекультурных компетенций)	
<p>2.1 Участие учащихся в предметных олимпиадах</p>	<p>Результативность участия учащихся в олимпиадах, с учетом количества победителей: Школьный- призер, победитель-1б -муниципальный- призер -3б, победитель-4б); -региональный- призер-5б, победитель- 6б); -всероссийский- призер-10б, победитель-15б)</p>

	Всего, баллы не суммируются
2.2 Участие школьников в предметных соревнованиях, конкурсах, проектно-исследовательской работе, тестированиях: «Русский Медвежонок» «Олимпус», «Кенгуру» и т.д.	До 3х конкурсов – 2б; более 3х – 3б. Всего, баллы не суммируются
2.3. Результативный охват учащихся деятельностью предметных кружков, секций, факультативов, элективных курсов, внеурочной деятельностью ФГОС	Руководство кружком, секцией, факультативом, элективом, занятия ВД- 1б
3. Профессиональное мастерство	
3.1. Выступление на педагогических советах, семинарах, конференциях, МО, методических неделях.	оценка за предоставление материалов выступлений на уровне школы – 1б, на муниципальном – 2б,
3.2. Проведение открытых уроков, открытых мероприятий, мастер-классов, предметных недель:	За каждое мероприятие школьный уровень – 2б; муниципальный – 3б
3.3. Обобщение и распространение педагогического опыта	Учитывается проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта (на уровне школы – 1б, на муниципальном уровне – 2б,)
3.4. Наличие публикаций данного периода в методических сборниках, СМИ, сети Интернет	оценка за опубликованные методические материалы - 2б
3.5. Наставничество. Участие в работе экспертных групп Участие в ЕГЭ, ГИА в качестве организатора. Работа в творческой группе.	на уровне школы – 1б, на муниципальном уровне – 2б, региональном – 3б,
3.6. А) Участие педагога в профессиональных конкурсах, проектах, вебинарах, мероприятиях, повышающих имидж школы, утвержденных Министерством образования КЧР («Учитель года», «За Нравственный подвиг учителя» и другие), (школьный (1б), муниципальный (участие -1б, победитель-2б);- региональный(участие-2б, победитель- 3б);- всероссийский(участие-3 б, победитель-5б), самообразование (прохождение дополнительно курсов)-2б. Б) Участие педагогов в онлайн конкурсах:	школьный (3б) -муниципальный (призер -3б, победитель-5б); -региональный (призер-5б, победитель- 10б); -всероссийский (призер-10б, победитель-15б) курсы-2б до 3х конкурсах -1б; более 3х конкурсов – 2б; всего, баллы не суммируются
4. Внедрение современных образовательных технологий	
4.1 Работа с сайтом школы	-предоставление материалов:

	систематическое / 1 раз в неделю/– 3баллов; периодическое / 1 раз в месяц/– 1 балл;
4.2 Ведение электронного журнала, дневника	Своевременное заполнение- 5б не заполнение: -5б
5.Исполнительская дисциплина	
5.1.Ведение журналов, календарно-тематического планирования, поурочных планов	отсутствие нарушений, замечаний - 2 балла
5.2.Своевременность сдачи документации	за своевременное выполнение 1 балл; не своевременное выполнение -3балла
5.3. Проявление ответственного отношения к должностным обязанностям	дежурство по школе 1 балл
5.4. Отсутствие нарушений и замечаний	1 балл опоздания, отсутствие на рабочем месте без ув. причины, несвоевременное предупреждение об отсутствии)- "-3" балла
5.5.Оформление школьных и аналитических документов.	1балл
5.6.Интенсивность труда(1-4классы,9,11классы- подготовка к итоговой аттестации)	3балла
5.7. Проверка тетрадей (химия, физика, география, история)	2 балла
5.8.Выполнение срочной и незапланированной работы-	2 балла

**Приложение № 2 К положению
о стимулирующих выплатах**

Деятельность учителя в качестве классного руководителя

Критерий	баллы	Самооценка	утверждено
I. Освоение учащимися образовательных стандартов (отсутствие неуспевающих по итогам полугодия)	0,5		
II. Уровень общественной активности воспитанников: Результативное участие в школьных и муниципальных мероприятиях	0,5/1		
Соблюдение школьной формы учащимися класса	0,5		
Организация экскурсий, походов, поездок	1		
III Формирование ответственного отношения к учебной деятельности: 1.отсутствие учащихся, систематически пропускающих учебные занятия	0,5		
IV.Профилактика безнадзорности, беспризорности и правонарушений: Положительная динамика в работе с учащимися «группы риска» по сравнению с предыдущим периодом. Отсутствие фактов безнадзорности, беспризорности. Изучение семей учащихся и организация индивидуальной работы с семьями, нуждающимися в педагогической поддержке;	0,5		
V.Развитие системы взаимодействия с родителями: 1.Родительские собрания, процент посещаемости, их результативность, отсутствие жалоб, Отсутствие оттока учащихся по причинам неудовлетворенности образовательным процессом	1		
2.Проведение открытых классных часов, совместных мероприятий	1		
VI.Качествопрограмно-методического и технологического обеспечения воспитательного процесса: использование здоровьесберегающих технологий, соблюдения САН ПИН, охрана труда, норм безопасности	1		
2.уровень воспитанности учащихся, динамика его изменения; диагностические исследования классного коллектива	2 1		
3.Дежурство по школе.степень сформированности и уровень сплоченности коллектива; традиции класса			
4.Соблюдение учащимися дисциплины и порядка	1		
VII.Качество работы с документацией: 1. Своевременность сдачи документации. Соответствие плана воспитательной работы в классном коллективе требованиям планирования	1		
2. Отсутствие замечаний по ведению журналов, личных дел, дневников	1		
VI.Презентация и обобщение педагогического опыта: 1. Проведение открытых мероприятий для коллег (МО, семинары)	2		
VII.Участие в конкурсе «Пять жемчужин»	1-3		
VIII. Внеурочная работа.	1		
1.Участие в семинарах, конференциях, методических неделях, выступления на педагогических советах по вопросам воспитания, МО классных руководителей;	1		
2.Участие классного руководителя в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	5	45	

**Приложение № 3 к положению
о стимулирующих выплатах**

Критерии оценки деятельности преподавателя-организатора ОБЖ

	Критерии	баллы	самооценка	утвержден о
1	Успеваемость обучающихся	5		
2	Качество знаний обучающихся	5		
3	Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения; общественная работа	3		
4	Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, смотрах и др. по ОБЖ и гражданской обороне: федеральный уровень - 3 балла, региональный уровень - 2 балла, муниципальный уровень - 1 балл	1-3		
5	Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся	5		
6	Участие в организации и проведении воспитательных мероприятий по гражданской обороне	5		
7	Постановка на учет юношей допризывного возраста в военкомат	5		
8	Организационная работа с учащимися и их родителями по постановке юношей допризывного возраста на учет в военкомате	5		
9	Результативность участия в профессиональных, методических конкурсах: федеральный уровень - 3 балла, региональный уровень - 2 балла, муниципальный уровень - 1 балл	1-3		
10	Участие в инновационной опытно- экспериментальной деятельности	2		
11	Применение в работе инновационных, авторских программ	5		
12	Работа с электронным журналом	5		
	Итого	50		

Приложение № 4 к положению

**о стимулирующих выплатах
МБОУ «СОШ № 3 ст. Зеленчукской
им. В.В. Бреславцева»**

Критерии оценки деятельности воспитателя

№ п/п	Наименование критерия		Баллы	Сам ооценка	Утверждено
1	Положительная динамика качества знаний и успеваемости учащихся, занимающихся в группе продленного дня	(А/В)*100%, где А - число учащихся в ГПД, повысивших оценки по одному или по нескольким предметам, В - общая численность обучающихся в ГПД	8		
2	Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся, занимающихся в группе продленного дня	При наличии случаев травматизма детей в период занятий в группе продленного дня баллы не начисляются	8		
3	Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения; общественная работа	Учитывается участие в открытых мероприятиях, повышающих имидж школы, генеральной уборке учебных помещений и/или пришкольной территории; работа в составе различных общественных комиссий, советов, профсоюзного комитета учреждения	3		
4	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта: региональный уровень - 3 балла, муниципальный уровень – 2 балла, уровень учреждения -1 балл.	Учитывается самостоятельное или совместное проведение открытых внеклассных мероприятий, презентаций передового опыта, публикация научно-методических статей, размещение методических материалов на Интернет-сайтах и др. мероприятия по распространению передового опыта в отчетный период	3		
5	Результативное участие в профессиональных, методических конкурсах: региональный уровень - 4 балла, муниципальный уровень – 2 балла, уровень учреждения -1 балл.	Учитывается наличие призовых мест по итогам участия в методических, профессиональных конкурсах за отчетный период	3		
6	Соблюдение режима (отсутствие случаев нарушения режима)	Отсутствие /наличие зафиксированных случаев нарушения режима	5		
7	Заполнение школьной документации	своевременность	2		
8	Выполнение срочной незапланированной работы		2		
9		ИТОГО	35		
ИТОГО:			35		

**о стимулирующих выплатах
МБОУ «СОШ № 3 ст. Зеленчукской
им. В.В. Бреславцева»**

ПРИМЕРНЫЕ КРИТЕРИИ
для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты
педагога – организатора.

№ п/п	Критерии	Шкала	Самооценка	Утверждено
1	Высокий уровень организации и проведения мероприятий, вечеров, праздников, походов, экскурсий	0-5 баллов		
2.	Высокий уровень руководства деятельностью детей по художественно - эстетическому, спортивному, туристско-краеведческому направлениям	0-5 баллов		
3.	Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся	0-5 баллов		
4.	Высокий уровень организации индивидуальной работы с обучающимися, позволяющей им раскрыть свои таланты	0-5 баллов		
5.	Повышение своего профессионального уровня через курсовую переподготовку	0-3 баллов		
6.	Участие в педагогических советах, научно-практических конференциях, методических семинарах	0-3 баллов		
7.	Создание и развитие сети кружков, секций, клубов, объединений	0-5 баллов		
8.	Исполнительская дисциплина	0-3 баллов		
9.	Качественное и своевременное оформление и заполнение документации	0-3 баллов		
10.	Соблюдение техники безопасности и санитарно - гигиенических требований	0-2 баллов		
11.	Работа со школьным самоуправлением	0-10 баллов		
12.	Связь с общественными организациями	0-3 баллов		
13.	Проведение мастер –классов, конференций, выступлений	0-3 баллов		
14.	Развитие имиджа образовательного учреждения	0-5 баллов		
15	Обновление закреплённых за специалистом разделов школьного сайта	0-3 баллов		
Всего		60 баллов		

Приложение № 5 к положению

о стимулирующих выплатах

Критерии оценки деятельности воспитателя (сопровождающий в автобусе)

**МБОУ «СОШ № 3 ст. Зеленчукской
им. В.В. Бреславцева»**

№ п/п	Наименование критерия	Весовой коэффициент	Порядок расчета	самооценка	утверждено
1	Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся при перевозке.	5	При наличии случаев травматизма детей баллы не начисляются		
2	Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения; общественная работа	2	Учитывается участие в открытых мероприятиях, повышающих имидж школы, генеральной уборке учебных помещений и/или пришкольной территории; работа в составе различных общественных комиссий, советов.		
3	Отсутствие жалоб родителей, учителей, конфликтных ситуаций.	2	Учитывается самостоятельное или совместное проведение открытых внеклассных мероприятий, презентаций передового опыта, публикация научно-методических статей, размещение методических материалов на Интернет-сайтах и др. мероприятия по распространению передового опыта в отчетный период		
4	Соблюдение режима (отсутствие случаев нарушения режима) движения автобуса по маршруту	1	Отсутствие /наличие зафиксированных случаев нарушения режима		
		<i>10</i>			

**Приложение № 6 к положению
о стимулирующих выплатах**

Критерии оценки деятельности специалиста по ТБ и ПБ

МБОУ «СОШ №3 ст. Зеленчукской»

№ п/п	Наименование критерия	Баллы по критериям	Самооценка	Утверждено
1	Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся и сотрудников в школе	8		
2	Участие в организации и проведении воспитательных мероприятий по гражданской обороне, по ПБ, ТБ.	6		
3	Организационная работа с учащимися и их родителями по обеспечению безопасности жизнедеятельности учащихся	5		
4	Результативность участия в профессиональных, методических конкурсах: федеральный уровень-3 балла, региональный уровень-2балла, муниципальный уровень-1 балл.	1-3		
5	Участие в инновационной опытно-экспериментальной деятельности.	3		
6	Работа с документацией.	5		
7	Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения; общественная работа.	5		
8.	Работа со школьным автобусом.	10		
9	Участие в ЕГЭ и ГИА.	5		
10.	Своевременность составления и корректировки графика дежурств в праздничные дни, подвоза учащихся.	3		
11.	Качество организации и обеспечение безопасности на массовых и открытых мероприятиях в школе	2		
ИТОГО:		55		

Приложение № 7 к положению

о стимулирующих выплатах

**Критерии оценки деятельности заместителя директора по АХР
МБОУ «СОШ № 3ст. Зеленчукской им. В.В. Бреставцева»**

№	Функции заместителя директора по АХР	Критерии результативности	индикатор оценки	самооценка	оценка администрации
1.	Хозяйственная деятельность	• Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;	До 3б		
		• Руководство хозяйственной деятельностью;	До 3б		
		• Оперативное устранение недостатков и решение хозяйственных вопросов;	До 3б		
		• Осуществление текущего ремонта помещений;	До 3б		
		• Четкая организация и координация работы технического и обслуживающего персонала;	До 3б		
		• Приобретение средств для выполнения хозяйственных работ	До 3б		
		• Образцовое содержание территории школы	До 3б		
2.	Материально-техническое обеспечение учебного процесса	• Строгий учет, сохранность и пополнение МТБ в порядке, установленном законодательством;	До 3б		
3.	Обеспечение режима здоровых и безопасных условий труда и учебы	• Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы в соответствии с требованиями СанПИН;	До 3б		
		• Соблюдение требований охраны труда всех категорий работников;	До 3б		
		• Обеспечивает ежегодный медицинский осмотр технического персонала;	До 3б		
		• Проведение инструктажей на рабочем месте;	До 3б		
		• Оборудование необходимых уголков безопасности жизнедеятельности	До 3б		
		• Своевременное и правильное ведение необходимой документации	До 3б		
		• Высокая исполнительская дисциплина;	До 3б		

Приложение № 8 к положению

**о стимулирующих выплатах
Критерии оценивания деятельности заместителя директора по УР**

№ п/п	Наименование критерия	Весовой коэффициент	Самооценка	Утверждено	Порядок расчета
1	Успеваемость обучающихся по учреждению	10			$(A/B)*100\%$, где А - число учащихся по учреждению, обучающихся без двоек, В - общая численность обучающихся в учреждении
2	Качество знаний обучающихся по учреждению	10			$(A/B)*100\%$, где А - число учащихся, обучающихся на «4» и «5», В - общая численность обучающихся в учреждении
3	Доля обучающихся, подтвердивших свои знания по итогам ЕГЭ в учреждении	10			$(A/B)*100\%$, где А - число учащихся, подтвердивших свои знания по итогам ЕГЭ в отчетный период, В - общая численность участников ЕГЭ в учреждении
4	Доля обучающихся, подтвердивших свои знания по итогам ГИА в учреждении	10			$(A/B)*100\%$, где А - число учащихся, подтвердивших свои знания по итогам ГИА в отчетный период, В - общая численность участников ГИА в учреждении
5	Наличие обучающихся – призеров предметных олимпиад, конкурсов, конференций различных уровней	6			$0,5*x + 0,6*y + 0,7*z$, где х – количество призеров мероприятий муниципального уровня; у – количество призеров мероприятий республиканского, межрегионального уровня, z – количество призеров мероприятий федерального уровня.
6	Наличие призовых мест по итогам участия педагогических работников учреждения в профессиональных и методических конкурсах различного уровня	5			$0,6*x + 0,7*y + 0,8*z$, где х – количество призеров на мероприятиях муниципального уровня; у – количество призеров на мероприятиях республиканского, межрегионального уровня, z – количество призеров на мероприятиях федерального уровня.
7	Доля работников учреждения, имеющих высшую квалификационную категорию	5			$(A/B)*100\%$, где А – количество работников отдела высшей квалификационной категории, В- количество работников по отделу

№ п/п	Наименование критерия	Весовой коэффициент	Самооценка	Утверждено	Порядок расчета
8	Положительная динамика роста квалификации педагогических работников учреждения	3			$(A/B)*100\%$, где А - число педагогических работников учреждения, впервые аттестовавшихся на заявленные квалификационные категории в отчетный период; В - общая численность педагогов, аттестовавшихся в отчетный период
9	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	5			$1*x + 2*y$, где х – количество мероприятий муниципального уровня; у – количество мероприятий республиканского уровня
10	Организация инновационной опытно-экспериментальной деятельности в учреждении	5			$1*x + 2*y + 3*z$, где х – наличие образовательного эксперимента на подготовительном этапе, у – наличие образовательного эксперимента на практическом этапе, z – наличие образовательного эксперимента на конечном этапе внедрения и обобщения.
11	Охват педагогических работников курсовой подготовкой	6			$(A/B)*100\%$, где А - число педагогических работников, прошедших курсовую подготовку в отчетный период; В - общая численность педагогов
12	Организация контроля и диагностики образовательной деятельности в учреждении	10			
13	Мониторинг «Наша новая школа»	15			
	Итого	100			

**Приложение № 9 к положению
о стимулирующих выплатах**

**Критерии оценивания деятельности лаборанта МБОУ «СОШ № 3ст.
Зеленчукской им. В.В. Бреславцева**

№ п/п	Наименование критерия		Баллы	Самооценка	Утверждено
1	Уровень подготовки кабинета (лаборатории) к новому учебному году	Учитывается своевременное подписание акта о приемке кабинета (лаборатории) (не позднее 7 дней после начала учебного года).	5		
2	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, санитарно-эпидемиологических служб и охраны труда	Отсутствие предписаний (актов) соответствующих инстанций в связи с нарушениями пожарной, электробезопасности, требований санитарно-эпидемиологических служб оценивается максимальным количеством баллов; наличие предписаний, независимо от их количества - 0 баллов	5		
3	Своевременность и качество обеспечения проведения лабораторных и практических работ	Учитывается уровень подготовки оборудования, приборов, материалов, ТСО к проведению лабораторных и практических работ	3		
4	Работа по систематизации, учету и хранению материалов	Оценивается объем и качество проведенных мероприятий по систематизации, учету и хранению материалов в соответствии с установленными требованиями	5		
5	Эффективность работы по обеспечению сохранности и исправности имущества и лабораторного оборудования кабинета (лаборатории)		5		
6	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса в учреждении	Учитываются случаи травматизма, несчастных случаев по причинам, связанным с неудовлетворительным состоянием учебных помещений, оборудования и материалов	5		
7	Заполнение школьной документации	своевременность	2		
ИТОГО:			30		

Приложение № 10
К положению о стимулирующих
выплатах

**критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности
руководителя образовательного учреждения**

№№ п/п	Показатели	Измерители	Баллы
Критерии 1: Наличие условий для осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям			
1.1	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	Соблюдение в учреждении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима: -функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки»; -соблюдение в образовательном учреждении пропускного режима для обучающихся и посетителей; -отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за прошедший период;	2 1 3
1.2	Развитие материально-технического состояния образовательного учреждения	-Обеспечение современных учебно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, спортзалов, пищеблоков, внутренних туалетов, душевых и т.д.); -создание новых инфраструктурных элементов (открытие спортплощадки, компьютерного класса, музея) за текущий период; -выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта; -улучшение материально-технической базы (приобретение оборудования, учебных кабинетов и т.д.) за предыдущий период; -наличие ограждения, состояние территории вокруг школы; -эстетические условия рекреаций, кабинетов, и других помещений; -привлечение внебюджетных средств на развитие образовательного учреждения	5 1 1 2 2 2 2
1.3	Укомплектованность учреждения педагогическими кадрами соответствующей квалификации	Укомплектованность учреждения педагогами, их соответствие квалификационным требованиям: - 100% укомплектованность учреждения педагогами; - доля педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию 50% и более; - доля педагогов, прошедших повышение квалификации в области ИКТ 70% и более; - отсутствие текучести кадров;	1 1 1 1
Критерий 2: Создание условий для сохранения и укрепления здоровья учащихся			
2.1	Создание условий для сохранения здоровья	-Наличие целевой программы здоровьесбережения или раздела в программе развития образовательного учреждения;	1

	обучающихся	-наличие лицензированного медицинского кабинета, специалистов, системы профилактики заболеваний; -уменьшение доли обучающихся, имеющих заболевания, связанные со школьными факторами риска; -положительная динамика охвата учащихся, занимающихся в спортивных секциях на базе образовательного учреждения; -организации отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время; -организация физического воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья, отклонениями в развитии.	1 1 1 1 2
2.2	Организация горячего питания в школьной столовой	- Наличие оборудованных пищеблоков и столовых; - охват горячим питанием в соответствии с утвержденными нормативами учащихся: - 1-4 классов – 100%; - детей из малообеспеченных семей – 100%; - организация питания учащихся 5-11 классов (буфет, абонемент)	2 1 1 1
Критерий 3: Эффективность управленческой деятельности			
3.1	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	Эффективность функционирования органа государственно-общественного управления: - создана и функционирует одна из форм государственно-общественного управления образовательным учреждением (она зарегистрирована, имеет счет, разработано и утверждено положение); - руководитель образовательного учреждения систематически предоставляет публичный отчет; - создан и успешно функционирует школьный сайт; - наличие и периодическое издание ежемесячной школьной газеты; -функционирование дошкольных групп.	3 2 2 2 3
3.2	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	Благоприятные взаимоотношения между участниками образовательного процесса: - отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса, отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на деятельность руководства школы; - стабильность педагогического коллектива, административно-управленческого персонала.	2 2
3.3	Исполнительская дисциплина	-своевременность прохождения процедуры лицензирования и государственной аккредитации образовательного учреждения, внесение изменений в локальные нормативные документы; -своевременное представление требуемой информации в вышестоящие органы управления (статистические и иные отчеты, аналитическая информация и др.); -своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов, коллективного трудового договора;	2 1 1
3.4	Применение инновационных	Внедрение программно-целевого подхода в практику управления образовательным учреждением:	

	технологий управленческой деятельности	в -наличие и реализация 3-х и более целевых программ, утвержденных в установленном порядке; -наличие и эффективное использование автоматизированных программ управления (расписание уроков, алфавитная книга, мониторинг качества образования и т.д.)	3 до 2
3.5	Достижения образовательного учреждения	Наличие достижений в различных конкурсах: -победитель или призер конкурса «Школа года России»; -победа в конкурсном отборе школ, внедряющих инновационные образовательные программы в рамках ПНПО; -победитель или лауреат республиканского конкурса «Школа года КЧР»; Участие ученического и педагогического коллективов в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях Наличие достижений: - международного уровня - федерального уровня - республиканского уровня - муниципального уровня	4 3 2 5 4 3 2
3.6	Участие в экспериментальных проектах	Образовательное учреждение является: - федеральной экспериментальной площадкой; - республиканской экспериментальной площадкой; - экспериментальной площадкой муниципального уровня; - принимает активное участие в реализации муниципальных целевых программ;	5 4 3 1
Критерии 4: Социальный критерий			
4.1	Система профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних среди обучающихся	Эффективность воспитательной работы, работы Совета по профилактике правонарушений: - отсутствие негативных проявлений (учет в КДН, ПДН); - наличие отрицательной динамики негативных проявлений среди обучающихся; - реализация целевой программы или системы мероприятий по работе с неблагополучными семьями. -отсутствие детей в возрасте 7-18 лет, проживающих в микрорайоне школы и не обучающихся в нарушение законодательства.	2 1 1 1
4.2	Охват учащихся системой дополнительного образования	-Наличие программы взаимодействия или плана совместной работы с учреждениями дополнительного образования детей: -положительная динамика охвата детей дополнительным образованием -занятость детей «группы риска» во внеурочное время; - итоги участия в мероприятиях эколого- биологической направленности.	1 1 1 2
4.3	Организация каникулярного отдыха и оздоровления детей	-организация работы пришкольного лагеря в каникулярное время; -организация занятости учащихся различными формами деятельности в период школьных каникул;	3 1
Критерии 5: Результативность образовательной деятельности, освоение обучающимися государственных			

образовательных стандартов			
5.1	Общие показатели подготовки выпускников 11-х классов по итогам государственной итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ и др. форм независимой оценки качества образования)	-Удельный вес численности выпускников текущего года , получивших аттестат об образовании - 100% -менее 100% -минус 1 балл за каждый -Сведения о количестве неуспевающих и не аттестованных по неуважительной причине учащихся	3 снятие одного балла за каждого н/а и н/у ученика
5.2	Участия школьников в предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях	Наличие победителей и призёров: муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня международных олимпиад и научно-практических конференций Наличие в учреждении классов с углубленным изучением предметов.	2 3 4 5 3
5.3	Участие школьников в семинарах, форумах, конференциях и др. общественно значимых мероприятиях	- Участие не менее чем в 70% мероприятий муниципального уровня; -участие в республиканских мероприятиях (не менее 3) -участие во всероссийских мероприятиях (не менее 2)	1 2 3
5.4	Реализация вариативных образовательных программ	-создание и реализация в учебно-воспитательном процессе авторских образовательных программ, спецкурсов, методик и пр. (не менее 3-х), получивших положительную рецензию (РЭС, ИПК и др.); -создание для учащихся старшей ступени выбора профиля обучения (или индивидуального учебного плана);	0-3 1
Критерий 6: Личный вклад в развитие муниципальной системы образования			
6.1	Личное участие руководителя в профессиональных конкурсах, грантах, проектах	Участие в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях: - международного уровня; - федерального уровня; - республиканского уровня; - муниципального уровня.	4 3 2 1
6.2	Участие руководителя в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях	Зафиксированные результаты участия (выступления, организация выставок и др.): - федерального уровня; - республиканского уровня; - муниципального уровня. Наличие собственных публикаций	4 3 2 3
7	По всем критериям		155

**Критерии оценки деятельности заведующей педагога-библиотекаря МБОУ
«СОШ № 3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева»**

№ п/п	Наименование критерия		Баллы	Самооценка	Утверждено
1	Обращаемость фондов литературы (кроме учебников)	среднее число книговыдач, приходящихся на единицу фонда	5		
2	Посещаемость библиотеки	среднее кол-во посещений на 1 читателя в месяц	5		
3	Читаемость	количество книг, прочтенных 1 читателем в течение месяца	5		
4	Ведение электронных каталогов	(А/В * 100%), А- кол-во единиц в электронном каталоге, В –кол-во единиц учета всего	5		
5	Количество организованных и проведенных мероприятий	$0,5 * x + 1 * y + 2 * z$, где х- кол-во мероприятий школьного уровня, У- количество мероприятий муниципального уровня, z – мероприятия республиканского уровня	5		
6	Участие в конкурсах	количество	2-5		
7	Наличие страницы библиотеки на сайте школы		2		
8	Ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями.	Своевременность заполнения школьной документации, достоверность внесения данных.	3		
9	Эффективность работы по обеспечению сохранности и исправности		3		
10	Своевременность сдачи отчетов		4		
11	Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения; общественная работа		3		
12	Участие в организации работы комиссии по муниципальным заявкам (учебников)		5		
		Итого	50		

**Критерии оценки деятельности заместителя директора по ВР
МБОУ «СОШ № 3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева»**

Критерии	балл	
Снижение количества преступлений и правонарушений несовершеннолетних	10	$(A/B)*100\%$, А – количество случаев в отчетном периоде, В – количество случаев в предыдущем периоде
Организация контроля и диагностики образовательной деятельности в учреждении	8	Учитываются посещения уроков с целью контроля и диагностики образовательной деятельности в учреждении
Участие детей «группы риска» в деятельности объединений дополнительного образования школы, муниципального района	8	$(A/B)*100\%$, А – количество учащихся группы риска, посещающие объединения дополнительного образования без учета ведомственной принадлежности, В – общее количество учащихся группы риска
Организация дополнительного образования детей на базе учреждения (или за счет средств учреждения)	6	$(A/B)*100\% - N$, где А - число учащихся, занятых в системе дополнительного образования учреждения, В - общая численность обучающихся в учреждении, N - норматив охвата учащихся дополнительным образованием в учреждении
Мониторинг воспитательной работы	8	Заполнение отчетности
Участие работников сферы воспитания в конкурсах, соревнованиях, семинарах и др. мероприятиях воспитательной направленности	6	$A = 0,5*x + 1*y + 2*z$, где х – количество мероприятий муниципального уровня; у – количество мероприятий республиканского, межрегионального уровня, z – мероприятия федерального уровня
Организация работы органов ученического самоуправления	6	
Участие детей в конкурсах, соревнованиях и др. мероприятиях воспитательной направленности:	6	$A = 0,5*x + 1*y + 2*z$, где х – количество мероприятий муниципального уровня; у – количество мероприятий республиканского, межрегионального уровня, z – мероприятия федерального уровня
Работа с общественными организациями школы и города	8	
Наличие призовых мест по итогам участия педагогических работников, учащихся	6	$A = 0,5*x + 1*y + 2*z$, где х – количество призов муниципального уровня; у – количество призов республиканского, межрегионального уровня, z – призы федерального уровня
Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся	10	$(A/B)*100\%$, где А- число учащихся, для которых организован каникулярный отдых, В – общая численность учащихся в учреждении
Участие в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья,	8	$(A/B)*100\%$, где А- количество мероприятий по пропаганде ЗОЖ, физкультурно-спортивной направленности, В - количество проведенных внеклассных мероприятий

спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.п.)		
Организация общешкольных массовых мероприятий, сохранение традиций школы	10	
итого	100	

**Критерии оценки деятельности педагога дополнительного образования МБОУ «СОШ
№ 3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева»**

№ п/п	Наименование критерия		Баллы
1	Сохранность контингента	A/B)*100%, A – количество занимающихся на отчетный период, B – количество учащихся пришедших в объединение по состоянию на 15.09.	8
2	Доля детей и подростков с отклонениями в развитии, являющихся контингентом педагога дополнительного образования учреждения в общем, количестве воспитанников педагога дополнительного образования учреждения	(A/B)*100%, A - количество проведенных диагностических обследований, B - количество запланированных обследований	5
3	Участие педагога в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня	Количество обучающихся, с которыми проводилась психокоррекционная работа / Количество обучающихся, на которых поступил запрос	5
4	Разработка и публикация методических рекомендаций, разработка и внедрение авторских программ	количество мероприятий	3
5	Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях	количество мероприятий	3
7	Наличие воспитанников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований	мероприятия	3
8	Наличие призовых мест по итогам участия педагога в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня	администрация	3
9	Участие в семинарах, конференциях по вопросам качества дополнительного образования	администрация	2
10	Ведение экспериментальной работы	Ведение экспериментальной работы	2
11	Ведение документации		1
	итого		35

Приложение № 14
К положению о стимулирующих
выплатах

Критерии оценки деятельности социального педагога

№ п/п	Наименование критерия	Весовой коэффициент	Порядок расчета	Самооценка	Утверждено
1.	Охват учащихся учреждения различными направлениями мониторинга	10	$(A/B)*100\%$, А – количество учащихся охваченных мониторингом, В – общее количество учащихся		
2.	Качество проведения психодиагностической работы	8	$(A/B)*100\%$, А - количество проведенных диагностических обследований, В - количество запланированных обследований		
3.	Качество проведения индивидуальных психокоррекционных занятий	5	Количество обучающихся, с которыми проводилась психокоррекционная работа / Количество обучающихся, на которых поступил запрос		
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	4	$A=0,5*x + 1*y + 2*z$, где х – количество мероприятий муниципального уровня; у – количество мероприятий республиканского, межрегионального уровня, z – мероприятия федерального уровня		
5.	Обобщение и распространение опыта работы по решению актуальных проблем по сохранению психического, соматического и социального благополучия учащихся и педагогических работников:	3	$A=0,5*x + 1*y + 2*z$, где х – количество мероприятий, проведенных на уровне учреждения; у – количество мероприятий муниципального уровня, z – мероприятия республиканского, межрегионального уровня		
6.	Оказание консультативной помощи педагогическим работникам, родителям по работе с учащимися, др.	5	$A=0,25*x$, где х – количество проведенных консультаций		
7.	Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения; общественная работа	5			
8	Позитивная динамика в учебе у учащихся группы риска	5	1 учащийся –0,2% 2 учащихся –0,4% 3 учащихся –0,6% 4 учащихся -0,8% 5 и более учащихся -1%		
9	Работа с электронным журналом	5			
9	Своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, их семей, охваченных различными видами контроля. Обеспечение своевременного составления и представления отчетной документации	5	0,5% 0,5		
	Итого	55			

Согласовано с Советом школы Председатель Байрамкулова Х.Ю. протокол № 3 от 22.12.2021г	Принято общим собранием трудового коллектива Протокол № 2 от 22.12.2021г.	Утверждаю Директор МБОУ «СОШ № 3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева» В.И. Петрушкова приказ № 167 от 27.12.2021г.
---	--	--

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальных поощрениях и материальной помощи работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 3 станицы Зеленчукской им. В.В. Бреславцева»

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет цель усиление материальной заинтересованности икон образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при им поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической повышение качества образовательного процесса и целевого учета средств выделяемых на содержание образовательного учреждения, закрепление высококвалифицированных кадров, материальная поддержка остро нуждающихся работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 3 станицы Зеленчукской им. В.В. Бреславцева» (далее МБОУ «СОШ № 3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева» находящегося на территории Зеленчукского муниципального района. Данное Положение распространяется только на МБОУ «СОШ № 3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева».

Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды материального поощрения работников:

- надбавки за высокие достижения в труде или выполнение особо важной работы;
- премирование за успешное и качественное выполнение планов работ и заданий;
- оказание материальной помощи.

1.2. Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Рекомендациями о порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений приложение к письму Министерства образования Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 16 января 2001 г. N20-58-196/20-5/7 "О порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений", Федеральным Законом РФ от 10 июля 1992 года № 3266-1 «О образовании» в редакции Федерального закона от 13.01.96г. № 12-ФЗ (с изменениями от 06.07.2006 г.), Постановлением Правительства РФ от 14 октября 1992г. № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе ЕТС (с изменениями от 20.12.2003 г.).

II. Критерии оценки труда работников

При установлении надбавок, определении размера премий работникам образовательного учреждения используются следующие критерии оценки их труда:

- Качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу.
- Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления, успешное выполнение плановых показателей, правильность ведения бухгалтерского учета и сдача отчетности, творческий вклад в развитие образовательной деятельности. совершенствование форм и методов

обучения и воспитания.

- Активное участие в общественной жизни образовательного учреждения.
- Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, требований охраны труда и техники безопасности.

III. Надбавки к должностным окладам высококвалифицированным работникам за высокие достижения в труде

1. Надбавки к должностным окладам за высокие творческие и производственные достижения в труде, работа по ФГОС, за выполнение особо важных (сложных) работ, особые условия труда устанавливаются приказом директора образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда без ограничения размера. Надбавка может быть установлена на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ как основным работникам, так и работающим по совместительству.
2. Размер надбавки отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом директора образовательного учреждения.
3. Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

IV. Премирование за успешное и качественное выполнение планов работ и заданий

1. Премирование работников образовательного учреждения производится по итогам работы за учебный год (полугодие, четверть, квартал, месяц). Основаниями для премирования служат: подведение итогов образовательного процесса, успешную сдачу бухгалтерской отчетности, выполнение методической работы, проведение мероприятий, внедрение новых форм и методов обучения, работа по ФГОС, укрепления учебно-материальной базы, сохранность имущества, результаты смотров конкурсов, олимпиад, аттестации.

Премии не ограничиваются предельными суммами в образовательных учреждениях, работающих в новых условиях хозяйствования.

2. Премирование директора образовательного учреждения производится приказом по муниципальному общеобразовательному учреждению на основании приказа главы администрации Зеленчукского муниципального района.
3. Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступлением на учебу, уходом на пенсию, призывом на срочную службу в военные силы, уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам, начисление производится за фактически отработанное время в данном периоде.
4. Премии выплачиваются работникам на основании приказа по образовательному учреждению.
5. Премии начисляются за фактически отработанное время за учебный год, квартал, полугодие и т.д.
6. Работники образовательного учреждения могут премироваться (при наличии материальных средств) к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности (50-, 60-летие) и в связи с уходом на пенсию.

Согласовано с Советом школы Председатель Байрамкулова Х.Ю. протокол № 3 от 22.12.2021г	Принято общим собранием трудового коллектива Протокол № 2 от 22.12.2021г.	Утверждаю Директор МБОУ «СОШ № 3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева» В.И. Петрушкова приказ № 167 от 27.12.2021г.
---	--	---

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИАЛЬНОМ ФОНДЕ РАБОТНИКАМ
МБОУ «СОШ №3 СТ. ЗЕЛЕНЧУКСКОЙ ИМ.В.В.БРЕСЛАВЦЕВА»**

Общие положения

1. Премияльный фонд организации формируется за счёт средств, выделенных на стимулирующие выплаты сотрудникам, а также за счёт экономии фонда заработной платы.
2. Целью премирования является материальное поощрение работников за качественное исполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы и активности и направлено на повышение ответственности и результативности при выполнении работниками своих должностных обязанностей, развитие их творческой инициативы, повышение качества труда и роста их профессионального и управленческого мастерства.
3. Целью оказания материальной помощи является финансовая поддержка работников Учреждения при возникновении различного рода экстремальных ситуаций (потеря имущества при пожаре, краже, несчастных случаев в семье и др.); на лечение, похороны, юбилейные торжества.

Определение размера премии и порядок премирования.

1. Премияльные выплаты по результатам труда распределяются комиссией по распределению премиального фонда, сформированной приказом директора .
- 2 Премияльные и другие выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда производятся ежемесячно или ежеквартально, а также одновременно, по представлению директора школы. Директор школы представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования, а также предложения по оказанию материальной помощи, выплатам к юбилейным датам и др.
Размер материальной помощи определяется по согласованию с главным бухгалтером школы, исходя из наличия денежных средств.
3. При определении размера премии учитывается трудовой вклад работника, а также качество и работы. Размер премии не зависит от стажа работы, квалификационной категории, объёма и максимальными размерами не ограничивается.
4. Премии выплачиваются работникам на основании приказа по образовательному учреждению.
5. Работники школы могут быть не представлены к премированию.

I. Показатели премирования заместителей директора школы.

1. За большой личный вклад в качественное обеспечение системной организации и эффективности образовательного процесса.
2. За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.

3. За достижение учащимися высоких показателей в образовании.
4. За особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы;
5. За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.
6. За организацию подготовки призеров научно-практических конференций, конкурсов, призеров предметных олимпиад: муниципального уровня; регионального и всероссийского уровней .
7. За высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса.
8. За инициирование к участию в инновационной деятельности - ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ, учебных пособий.
9. За высокий уровень материально-технического, ресурсного обеспечения учебно-воспитательного процесса (учебно-методические комплексы, учебное оборудование, компьютерная техника и т.д.) по предметам курируемых циклов.
9. За высокую организацию дежурства по школе.
10. За обеспечение санитарно-гигиенических условий.
11. За применение в работе информационно-коммуникационных технологий.
12. За обеспечение ТБ в образовательном учреждении.

II Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников.

Показатели премирования педагогических работников. Критериями для осуществления премиальных выплат педагогическим работникам за результативность и качество труда являются: качество обучения, здоровья и воспитания учащихся.

1. За проведение уроков высокого качества и достижение учащимися высоких показателей в образовании в сравнении с предыдущим периодом.
2. Проведение открытого урока (муниципальный уровень, республиканский уровень)
3. Проведение внеклассного мероприятия (2 мероприятия в год.муниципальный уровень)
4. Проведение открытого классного часа (2 часа в год)
5. За высокую мотивацию учащихся к изучению предмета (не менее 50% учащихся от числа школьников, обучаемых данным учителем, разработали проект или провели исследование по данному предмету). За подготовку призеров научно-практических конференций, конкурсов, предметных олимпиад или призеров спортивных соревнований, олимпиад, спартакиад, эстафет (муниципальный , республиканский уровень)
6. За активное участие в инновационной деятельности школы, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов .
7. За активное использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и воспитательной работе.
8. За участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.
9. За высокую результативность труда психологу, социальному педагогу, руководителям кружков, библиотекарю.
10. За высокий уровень организации работы с родителями.
11. За дежурство по школе
12. Исполнительность и дисциплина.
13. Своевременное предоставление отчётности.
14. Своевременное и правильное заполнение классных журналов, личных дел учащихся, а также проверка дневников.
15. Своевременное и правильное оформление тематических планов, планов ВР, планов

кружковой работы.

16. Присутствие на педсоветах, производственных собраниях и совещаниях при директоре, заседаниях методических объединений и т.п.)

III Критерии премирования бухгалтерских и кадровых работников (секретаря).

1. За высокое качество и своевременную сдачу годовой, квартальной отчетности в Налоговую инспекцию, во внебюджетные Фонды, Управление образования
2. За высокое качество и своевременность ежемесячной отчетности.
3. За соблюдение финансовой дисциплины.
4. За высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка новых программ и положений, выполнение расчетов по бюджету и т.д.). За высокую результативность выполнения внеочередных работ и достижение высоких показателей.
5. За оперативную и качественную работу с автоматизированным рабочим местом транспортной подсистемы автоматизированного центра контроля казначейского исполнения бюджета (СУФД). За использование в работе программ сдачи налоговой и бухгалтерской отчетности через Интернет; приема/передачи, документов содержащих индивидуальные сведения о стаже и зарплате лиц, застрахованных в системе государственного пенсионного страхования с помощью электронной почты.
6. За высокий уровень исполнительской дисциплины;
7. За образцовое содержание рабочего места;
8. Внедрение и использование современных информационно-коммуникативных технологий;

IV Критерии премирования для административно-хозяйственного персонала.

1. За высокую результативность работы, качество работы, напряженность труда, за участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении, в том числе во внерабочее время.
2. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.
3. За обеспечение санитарно-гигиенических условий (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций).
4. За особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы;
5. За обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с нормами СанПиНа;
6. За организацию и проведение генеральных уборок, благоустройство;
7. За проведение работ по обрезке зеленых насаждений, покос травы, полив и др.;
8. За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

Оказание материальной помощи

Размер материальной помощи работнику определяется школой в пределах утвержденного фонда оплаты труда и устанавливается на основании распоряжения руководителя учреждения при наличии материальных средств..

Положение принимается на общем собрании коллектива школы большинством голосов и вступает в силу со дня подписания. Положение может быть изменено только решением общего собрания коллектива образовательного учреждения. Срок действия данного Положения не ограничен.

Согласовано с Советом школы Председатель Байрамкулова Х.Ю. протокол № 3 от 22.12.2021г	Принято общим собранием трудового коллектива Протокол № 2 от 22.12.2021г.	Утверждаю Директор МБОУ «СОШ № 3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева» В.И. Петрушкова приказ № 167 от 27.12.2021г.
---	--	--

ПЛАН
мероприятий по обеспечению безопасности
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа № 3 станицы Зеленчукской
им. В.В. Бреславцева» на 2021 -20122учебный год

<i>№</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
1	Организовать работу по соблюдению законодательства по охране труда, выполнению санитарно-гигиенических норм.	В течение года	Директор школы специалист по ТБ и ПБ
2	Своевременно выявлять участки, не отвечающие нормам охраны труда и требованиям трудового законодательства, привлекать к ответственности лиц, нарушающих требования.	В течение года	Директор школы специалист по ТБ и ПБ
3	Ремонт и приобретение оборудования	В течение года	Директор школы Заместитель директора школы по АХР
4	Организовать обучение работников школы по вопросам охраны труда с последующей проверкой знаний		Директор школы специалист по ТБ и ПБ
5	Проводить общий технический осмотр зданий и сооружений	В течение года	Преподаватель-организатор ОБЖ специалист по ТБ и ПБ
6	Регулярное проведение медицинских осмотров работников	май	Директор школы
7	Обеспечить работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими типовыми нормами;обеспечение резиновыми перчатками работников УСП	1 раз в месяц	Заместитель директора школы по АХР
8	Обеспечение аптечками	Август	специалист по ТБ и ПБ
9	Заключить коллективный договор по охране труда и обеспечить его выполнение	Сентябрь	Директор школы
10	Подвести итоги выполнения соглашения по охране труда совместно с профсоюзом	2р в год	специалист по ТБ и ПБ

	комитетом		
11	Проводить вводный инструктаж по охране труда со всеми вновь прибывшими на работу лицами, с регистрацией в журнале установленной формы	1 раз во время приема на работу	специалист по ТБ и ПБ
12	Проводить инструктаж по охране труда на рабочих местах всех работников с регистрацией в журнале установленной формы.	Два раза в год	специалист по ТБ и ПБ
13	Организовать систематический административно-общественный контроль по охране труда, соблюдению законодательства по охране труда, выполнению санитарно-гигиенических норм	В течение года	Директор школы специалист по ТБ и ПБ
14	Разместить на видных местах информацию о телефонах полиции и аварийных служб	До начала учебного года	инженер по безопасности
15	Проводить измерения сопротивления заземляющего устройства	ежегодно	Директор школы Заместитель директора школы по АХР

Приложение № 6

<p>Принято общим собранием трудового коллектива Протокол № 2 от 20.12.2021 г.</p>	<p>Утверждаю Директор МБОУ «СОШ № 3 СТ. ЗЕЛЕНЧУКСКОЙ ИМ. В.В. БРЕСЛАВЦЕВА» В.И. Петрушкова приказ № 167 от 27.12 .2021г.</p>
--	---

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

**к коллективному договору на 01.01.2022год
МБОУ «СОШ № 3 СТ. ЗЕЛЕНЧУКСКОЙ ИМ. В.В. БРЕСЛАВЦЕВА»**

№ п/п	Содержание мероприятия (работ)	Ед. учет	Кол-во	Стоимость работ в рублях	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда	Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ		
							Всего	в том числе женщин	Всего	в том числе женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Ремонт	руб.		130 000	в течение года	Зам. директора по АХР	51	45	-	-
	Приобретение мебели	руб.		95 000	в течение года	Зам. директора по АХР	2	2	-	-
	Приобретение бытовой техники	руб.		25 000	в течение года	Зам. директора по АХР	10	10	-	-
	Замена осветительных приборов	руб.		30 000	август	Зам. директора по АХР	64	57	-	-
Итого:				280 000, 00 руб.						

Согласовано с Советом школы Председатель Байрамкулова Х.Ю. протокол № 3 от 22.12.2021г	Принято общим собранием трудового коллектива Протокол № 2 от 22.12.2021г.	Утверждаю Директор МБОУ «СОШ № 3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева» В.И. Петрушкова (приказ № 167 от 27.12.2021г.)
---	--	---

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МБОУ «СОШ № 3 СТ. ЗЕЛЕНЧУКСКОЙ ИМ. В.В.БРЕСЛАВЦЕВА»

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) разработаны в соответствии с:

- ст. 100 Трудового кодекса РФ,
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» часть 7 ст. 47,
- п.19.34 Приложения к рекомендациям письма № ИР-170/17,
- Уставом МБОУ «СОШ № 3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева» (далее - Школа, с учетом мотивированного мнения выборного органа организации.

1.2. Настоящие Правила определяют трудовой распорядок в Школе.

1.3. Настоящие Правила обязательны для исполнения всеми работниками Школы.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Прием работников на работу осуществляется в следующем порядке.

2.1.1. Работник предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.1.2. Взаимоотношения работника с работодателем оформляются Трудовым договором, который является соглашением, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать настоящие Правила.

2.1.3. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом, настоящими Правилами, Коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.1.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

2.1.5. Прием на работу оформляется Приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.1.5. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением следующих случаев:

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

- в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами допускается перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Перевод на другую работу оформляется Приказом работодателя.

2.2. Порядок увольнения работников.

2.2.1. Основаниями для увольнения работника (расторжения трудового договора) являются:

- соглашение сторон;

- истечение срока срочного трудового договора;

- по инициативе работника;

- по инициативе работодателя;

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Школы (для педагогических работников).

— применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (для педагогических работников).

2.2.2. Прекращение трудового договора оформляется Приказом работодателя.

2.2.3. С Приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного Приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

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

2.2.5. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.2.6. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

2.2.7. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по следующим основаниям:

- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового кодекса РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

3. Права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Основные права сторон трудового договора.

3.1.1. Работники имеют право на:

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

3.1.2. Кроме того педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свободой преподавания, свободное выражение своего мнения, свободой от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свободой выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- правом на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- правом на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

- правом на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- правом на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Школы, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Школе;
- правом на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Школы, в порядке, установленном законодательством РФ или локальными нормативными актами;
- право на участие в управлении Школой, в порядке, установленном Уставом Школы;
- правом на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Школы, в том числе через органы управления и общественные организации;
- правом на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством РФ;
- правом на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- правом на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.1.3. Педагогические работники имеют также следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;
- право на предоставление, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- право на получение компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;
- право на аттестацию в целях установления им квалификационной категории.

3.1.4. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ.

3.2. Основные обязанности сторон трудового договора.

3.2.1. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать настоящие Правила;
- соблюдать Устав Школы;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- заботиться о формировании у детей отрицательного отношения к потреблению табака.

3.2.2. Педагогические работники, кроме того, обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни

в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

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

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

— систематически повышать свой профессиональный уровень;

— проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

— соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требований законодательства РФ, норм профессиональной этики педагогических работников при реализации своих академических прав и свобод.

3.2.3. Педагогический работник не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной Школе, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

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

3.2.5. Работодатель обязан:

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

— создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда

— предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

— обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

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

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

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

— своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих

нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

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

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

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

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

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

– отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

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

✓ не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

✓ при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

✓ по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

✓ в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

3.3. В соответствии с действующим законодательством стороны трудового договора несут следующие виды ответственности:

– уголовную;

– административную;

– дисциплинарную;

– гражданско-правовую;

– материальную.

3.3.1. Уголовная ответственность – ответственность, применяемая за совершение действий (бездействия), которые определены в законе как уголовные преступления, с назначением наиболее строгих мер государственного принуждения – уголовных наказаний. Уголовная ответственность может применяться только судом в порядке уголовного судопроизводства. Регулируется Уголовным, Уголовно-процессуальным и Уголовно-исполнительным

кодексами.

Виды уголовных наказаний:

- штраф;
- лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- обязательные работы;
- ограничение свободы (содержание осужденного, достигшего к моменту вынесения судом приговора восемнадцатилетнего возраста, в специальном учреждении без изоляции от общества в условиях осуществления за ним надзора);
- арест (содержание осужденного в условиях строгой изоляции от общества);
- лишение свободы на определенный срок (изоляция осужденного от общества путем направления его в колонию-поселение, помещения в воспитательную колонию, лечебное исправительное учреждение, исправительную колонию общего, строгого или особого режима либо в тюрьму);
- пожизненное лишение свободы;
- смертная казнь.

3.3.2. Административная ответственность – ответственность, применяемая за совершение указанных в законе административных правонарушений с назначением административных взысканий. Применяется судами и другими указанными в законе государственными органами и должностными лицами (административные комиссии при исполнительных органах власти, органы внутренних дел, государственные инспекции, комиссии по делам несовершеннолетних, по борьбе с пьянством и другие). Регулируется Кодексом РФ об административных правонарушениях, другими законодательными актами РФ и субъектов Федерации.

Виды административных наказаний:

- предупреждение;
- административный штраф;
- возмездное изъятие орудия совершения или предмета административного правонарушения;
- дисквалификация;
- конфискация орудия совершения или предмета административного правонарушения;
- лишение специального права, предоставленного физическому лицу;

3.3.3. Дисциплинарная ответственность – ответственность, применяемая за дисциплинарные проступки – нарушение установленных правил трудовой, учебной, служебной дисциплины. Применяется администрацией Школы в отношении своих работников и учащихся, вышестоящими должностными лицами в отношении подчиненных. Регулируется Трудовым кодексом РФ, Уставом и иными локальными нормативными актами.

Виды дисциплинарных взысканий:

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

3.3.4. Гражданско-правовая ответственность – ответственность, применяемая за причинение вреда личности или имуществу гражданина или Школы (неисполнение договорных обязательств, нарушение права собственности, авторских, изобретательских и других гражданских прав). Устанавливается в виде возмещения вреда, принудительного восстановления нарушенных прав и применения других санкций материального порядка. Применяется судами и другими полномочными органами. Регулируется Гражданским и Гражданский процессуальным кодексами и другими нормативными правовыми актами.

3.3.5. Материальная ответственность – ответственность рабочих и служащих за ущерб,

причиненный Школе в виде возмещения причиненного вреда. Применяется в административном порядке администрацией Школы. Регулируется Трудовым кодексом РФ, положениями о материальной ответственности и другими нормативными актами.

3.3.6. Любой вид ответственности строго регламентирован в нормативных правовых актах, в которых должны указываться конкретные признаки преступления, административного правонарушения, дисциплинарного проступка, виды и размеры уголовных наказаний, административных и дисциплинарных взысканий.

3.3.7. Любой вид ответственности возможен лишь при наличии вины привлекаемого к ответственности лица, которому должна быть предоставлена возможность защиты от предъявляемого обвинения или претензий и возможность обжалования принятых решений.

4. Режим работы и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности Школы (сменности учебных занятий и других особенностей работы) и устанавливается настоящими Правилами.

4.2.. Режим работы директора, заместителей директора, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью Школы.

4.3. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися в специально отведенном для этой цели помещении.

4.4. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

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

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

4.7. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перемен между ними устанавливается Приказом «О режиме работы школы» на каждый учебный год.

4.8. 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 Школы, настоящими Правилами, 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 обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

— периодические кратковременные дежурства в Школе в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в Школе в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы Школы, 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 Школе педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

— выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

4.9. Дни недели (периоды времени, в течение которых Школа 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.

4.10. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников Школы и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

4.11. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 4.8 настоящих Правил, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

4.12. Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

4.13. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, воспитанников, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

4.14. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4.15. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется Приказом «О режиме работы в каникулярный период».

4.16. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Школы.

4.17. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по Школе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в пункте 4.11. настоящих Правил.

4.18. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели включает в себя:

– выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

– подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в Школе, так и за ее пределами.

4.19. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания

5.1. К работникам добросовестно исполняющих трудовые обязанности могут быть применены следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- выдача премии,
- награждение ценным подарком,
- награждение почетной грамотой,
- представляет к званию лучшего по профессии.

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

5.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель

имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

6. Заключительные положения

6.1. Настоящие Правила утверждаются директором с учетом мнения выборного профсоюзного органа Школы.

6.2. Один экземпляр Правил хранится в библиотеке Школы.

6.3. Текст настоящего Правила размещается на сайте Школы.

В данном Коллективном договоре пронумерованном, прошнурованном
и скрепленном печатью 88/Коллективный договор _____ листов



В.И. Петрушкова



В.И. Петрушкова