



Первичная профсоюзная организация
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
«Коммунарская средняя
образовательная школа №3»

Председатель Трибушенкова Е.В.

« 09 » 20 22 г

М.П.



Муниципальное бюджетное
образовательное учреждение
«Коммунарская средняя
образовательная школа №3»

Директор

« 09 » 20 22 г

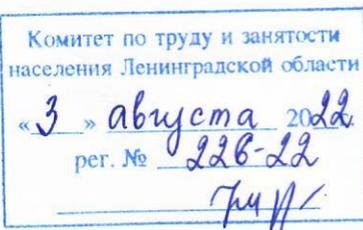
М.П.



бюджетное учреждение
средняя

Шагай Л.А.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«КОММУНАРСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №3»
(название по Уставу)
И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«КОММУНАРСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №3»
(название по Уставу)
НА 2022 - 2025 ГОДЫ**



г. Коммунар
2022 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Коммунарская средняя общеобразовательная школа № 3»(далее - учреждение) Гатчинского района, Ленинградской области .

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ;

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ;

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя (директора) учреждения Шагай Л.А. (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Грибушенковой Е.В.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 3-х дней после его подписания.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) 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.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

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

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

Оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника посредством уведомления, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

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

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

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которого в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается в случае замещения временно отсутствующего работника, если замещение временно отсутствующего работника вызвано чрезвычайными обстоятельствами: 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 условия всего населения или его части.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, право на время для поиска работы с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом

профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной

подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.4. В учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителю учреждения, его заместителям, другим руководящим работникам), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника учреждения, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. 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 работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.6. настоящего раздела.

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

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

3.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.9. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.10. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.11. Продолжительность рабочей недели (*шестидневная или пятидневная*) непрерывная рабочая неделя с одним или двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

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

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

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.15. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

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

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

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

3.17. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.18. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

3.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

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

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

3.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.23. Стороны договорились о предоставлении работникам учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 (один) календарный день;

- рождения ребенка у детей работников – 1 (один) календарный день;

- бракосочетания детей работников – 2 (два) календарных дня;

- бракосочетания работника – 3 (три) календарных дня;

- похорон близких родственников – 3 (три) календарных дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 (три) календарных дня.

3.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.25. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.26. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 7 календарных дней;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 10 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.28. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.28.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.28.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.28.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа текущего месяца. Установить следующие соотношения частей заработной платы: 40% и 60%.

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

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

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном на 20% размере часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при снятии квалификационной категории - со дня прекращения её действия;
- при изменении расчетной величины.

4.8. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере до 05% ставки заработной платы (должностного оклада).

4.9. Компетенция учреждения по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализуется в соответствии с Положения об оплате и стимулировании труда работников учреждения (приложение №3).

4.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

4.11. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.12. Штаты учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп).

4.13. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям учреждения, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

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

5.2.5. Оказывать материальную помощь в соответствии с п.8.4 Положения об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда (приложение №2).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников учреждения по охране труда к началу учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.13. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза, 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.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников учреждения.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему

предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

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

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

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

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

7.3.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, стимулирующего фонда, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в учреждении (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в приложении №4 к настоящему коллективному договору.

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 14 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником учреждения, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации руководящих и педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в учреждении.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации руководящих и педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников учреждения.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения.

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

9. Стороны договорились:

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

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя:

Руководитель
МБОУ «Коммунарская СОШ №3»

_____/Шагай Л.А./
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__»_____2022г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

_____/Грибушенкова Е.В./
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__»_____2022 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основе Трудового кодекса РФ, Федерального закона от 12.12.12 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановления Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Постановления Правительства Российской Федерации №2464 от 24.12.2021г. «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда», Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников и порядке определения

учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», Письма Минобрнауки России от 26 ноября 2015 года № 06-1706 «О направлении Разъяснений» (вместе с «Разъяснениями о продолжительности и режиме рабочего времени педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования»).

Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию, или с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в 2 экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя.

2.2. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней выдать работнику копию приказа о приеме на работу.

2.3. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета- для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинские документы, предусмотренные законодательством;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о приращении 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;

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или иной по иной причине, работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

В случае не предъявления работником трудовой книжки, а предъявления справки по форме СТД-Р или СТД-ПФР продолжается ведение электронной трудовой книжки этого работника.

2.5. При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт и диплом об образовании.

2.6. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить его со следующими документами:

- Уставом учреждения;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностными инструкциями;
- Приказами по охране труда и пожарной безопасности.

Провести первичный инструктаж по охране труда с записью в «Журнале первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности».

2.7. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.8. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2. Личное дело и карточка Т-2 хранятся в школе.

2.9. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника. Допускается временный перевод работника на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.10. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.11. В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе (изменения количества классов, учебного плана; режима работы школы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы(классного руководства, заведования кабинетом и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда. Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий труда не позднее, чем за два месяца.

Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по ст.77 п.7ТК РФ.

2.12. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца.

Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по ст.81 п.2 ТК РФ. Также с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, (ст.81, п.3, подп. «б» ТК РФ, и за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81 п.5 ТК РФ). Увольнение по этим основаниям происходит с учетом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемые являются членами профсоюза.

2.13. В день увольнения администрация школы выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку, а также документ о прохождении аттестации, в 3-хдневный срок производит с увольняемым работником полный денежный расчет. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона. При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

2.14 Порядок выдачи работникам формы СТД-Р.

Справка СТД-Р выдается в бумажном или электронном формате. Формат выбирает работник в своем заявлении, которое он может написать лично в общеобразовательном учреждении (далее –ОУ), отправить почтой или переслать по электронной почте по фактическому или электронному адресу ОУ. Электронную почту не реже одного раза в семь дней проверяет работник, на которого возложены обязанности ответственного за работу с кадрами. В случае, если сотрудник не напишет заявление, откажется или не сможет получить форму, работодатель направляет работнику по почте заказное письмо с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

3. Основные обязанности сотрудников образовательного учреждения

3.1. Работники школы обязаны:

а) работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава средней общеобразовательной школы и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжение администрации;

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

в) полностью соблюдать требования по технике безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; педагогические работники школы несут ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения занятий и перемен; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;

г) беречь общественную собственность, бережно использовать материалы, тепло и воду, воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;

д) ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию, сдавать анализы, установленные законом, делать необходимые прививки;

е) соблюдать требования ОТ, в том числе: проходить необходимые виды обучения и инструктажей; проходить обязательные, периодические и внеочередные медосмотры, а также стажировку на рабочем месте и проверку знаний в области охраны труда;

ж) подтвердить прохождения диспансеризации справкой;

з) правильно использовать СИЗы;

и) незамедлительно сообщать руководителю или ответственным лицам о ситуациях, угрожающих жизни и здоровью; о любых несчастных случаях или проявлениях признаков профессионального заболевания, иных ухудшениях своего здоровья; о неисправностях оборудования, инструментов, нарушениях в технологиях, несоответствии сырья и материалов, о нарушениях требований ОТ или производственной деятельности, совершенных другими работниками или другими лицами, совершившими такие нарушения.

3.2. Содержать свое рабочее место, мебель, оборудование в чистоте и порядке. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.3. Экономно расходовать материалы и электроэнергию, воспитывать у учащихся бережное отношение к школьному имуществу.

3.4. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

3.5. Приходить на работу за 15 минут до начала своих уроков по расписанию.

3.6. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарификационных справочников и нормативных документов.

Педагогический работник обязан:

3.7. Со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская траты учебного времени. В случае опоздания учащихся на занятия, учитель обязан поставить в известность классного руководителя, дежурного администратора, заместителя директора. Учитель не может не допускать опоздавших до занятий, таким правом может пользоваться только администрация школы.

3.8. Во время учебных занятий двери в учебных кабинетах могут закрываться учителями на переменах с целью проветривания помещения, оставлять учеников в закрытых помещениях одних не допускается.

3.9. Иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.

3.10. Независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями.

3.11. К первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы.

3.12. Выполнять распоряжения учебной части точно и в срок.

3.13. Выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.

3.14. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в полугодие.

3.15. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее двух раз за учебный год, классные родительские собрания:

3.16. Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся.

3.17. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащегося с уроков;
- курить в помещениях и на территории школы.

3.18. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и разрешения директора школы. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.

3.19. Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

3.20. Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

3.21. В помещениях школы запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

4. Основные права работников образовательного учреждения.

Основные права работников образования определены:

- ТК РФ (ст. 21, 52, 53, 64, 82, 113, 142, 153, 171, 173, 174, 185, 197, 209, 209.1, 216, 216.1, 216.2, 216.3, 220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 382, 399);
- Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 5);

Педагогические работники имеют право:

4.1. Участвовать в управлении учреждением:

- обсуждать Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка;
- быть избранным в Управляющий совет;
- работать и принимать решения на заседаниях педагогического совета;
- принимать решения на общем собрании коллектива педагогического учреждения;

4.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

4.3. Свободно выбирать методику обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, учебники в соответствии с учебной программой утвержденной в школе, методы оценки знаний обучающихся.

4.4. Проходить аттестацию на добровольной основе на любую квалификационную категорию.

4.5. Для педагогических работников устанавливается норма часов учебной работы в неделю согласно тарификации. Другая часть педагогической работы связана с выполнением работ по подготовке к занятиям, с участием в деятельности педагогических и иных советах, методических объединениях, работой с родителями и т. д. педагогические работники с их согласия могут выполнять дополнительную педагогическую работу на условиях дополнительной оплаты (классное руководство, заведование кабинетом, проверку письменных работ и др.).

Педагогический работник имеет право: не реже одного раза в 10 лет при непрерывной педагогической работе использовать длительный, до одного года, отпуск с сохранением непрерывного стажа работы, должности и учебной нагрузки; пользоваться ежегодным отпуском в размере 56 календарных дней. Повышать свою педагогическую квалификацию не реже одного раза в три года за счет средств работодателя.

4.6. Подвергнуться дисциплинарному расследованию нарушений норм профессионального поведения или Устава образовательного учреждения только по жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику.

4.7. Получать социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ, Учредителем, а также коллективным договором образовательного учреждения.

4.8. Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы путем индексации заработной платы работникам в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.9. Порядок предоставления оплачиваемых дней нахождение диспансеризации. Сотрудники 40 лет и старше могут получить оплачиваемый свободный день для прохождения диспансеризации один раз в год.

4.10. Прохождение обязательного психиатрического освидетельствования с сохранением рабочего места и среднего заработка на период такого медосмотра.

4.11. Получение информации об условиях работы, в том числе о новых опасных условиях, выявленных по результатам спецоценки; о профессиональных рисках; об установление работодателем дистанционного контроля за рабочим процессом с использованием любых средств наблюдения.

4.12. На дополнительное профессиональное обучение или обучение новой профессии за счет работодателя, если текущее рабочее место работника будет ликвидировано в связи с нарушением требований охраны труда.

4.13. На личное участие или через своего представителя в рассмотрении причин возникновения микротравм и обстоятельств, приведших к их появлению.

4.14. Получать оплату в размере не менее 2/3 среднего заработка, если педагогический работник не по своей вине не прошел обязательный медицинский осмотр, обучение по ОТ или проверку знаний и был отстранен от работы.

5. Соотношение учебной и другой педагогической работы. Распределение рабочего времени учителей и педагогов дополнительного образования.

5.1. Распределение рабочего времени и времени отдыха, соотношение учебной и другой педагогической работы учителей и других работников, определяется с учетом режима деятельности ОО и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Режим работы руководителей образовательных учреждений, их заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

5.3. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении

5.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Выполнение учебной работы учителями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

5.5. Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников 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.

5.6. Ненормируемая часть рабочего времени, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных Уставом ОО, правилами внутреннего трудового распорядка ОО, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, регулируется графиками и планами работы и включает: выполнение обязанностей, связанных с

участием в работе педагогических, методических советов, проведением 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, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий; периодические кратковременные дежурства в ОО в период образовательного процесса. При составлении графика дежурств педагогических работников учитываются 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 дежурства по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия; выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

5.7. Дни недели, свободные для педагогических работников от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.8. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется учителям 1-4 классов (при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам), которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю. Режим их рабочего времени определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой. Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы, объем которой регулируется образовательным учреждением.

5.9. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом Гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях СанПиН 2.4.2.2821-10 (введены в действие с 1 сентября 2011 постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. № 189 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях"), предусматривающих в первые два месяца "ступенчатый" метод наращивания учебной нагрузки, а также динамическую паузу, что не должно отражаться на объеме учебной нагрузки, определение которой производится один раз в год на начало учебного года в соответствии с учебным планом.

5.10. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.11. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается: заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы; заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой; заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

5.12. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

5.13. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

6. Разделение рабочего дня на части

При составлении графиков работы педагогических работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, недопускаются за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

При составлении расписаний учебных занятий администрация обязана исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

7. Распределение рабочего времени работников в каникулярный период

7.1. Периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

7.2. 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, с сохранением заработной платы в установленном порядке. 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.

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

7.4. 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.

7.5. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

8. Распределение рабочего времени работников в период отмены для обучающихся учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям

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

8.2. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

9. Распределение рабочего времени работников при проведении туристских походов, экскурсий, путешествий

9.1. Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в период, несовпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, в оздоровительные образовательные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения с дневным пребыванием детей, создаваемые в каникулярный период в той же местности на базе общеобразовательных и других образовательных учреждений, определяется в порядке, предусмотренном разделом 8 настоящего Положения.

9.2. Привлечение педагогических работников в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиками работы, коллективным договором.

10. Распределение рабочего времени отдельных педагогических работников

10.1. Рабочее время педагогов-психологов, социальных педагогов, воспитателей ГПД, учителей-логопедов, преподавателей-организаторов ОБЖ определяется в пределах 36-часовой рабочей недели и регулируется правилами внутреннего трудового распорядка с учетом: 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 образовательном учреждении, так и за его пределами.

10.2. Рабочее время педагогических работников, связанное с научно-исследовательской, творческо-исполнительской, опытно-конструкторской работой, а также учебно-методической, организационно-методической, деятельностью регулируется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, планами научно-исследовательских работ, программами, графиками и т.д.

Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, другие локальные акты могут регулировать выполнение указанной работы как непосредственно в школе, так и за его пределами.

11. Продолжительность рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников.

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

- учителям 1 – 11 классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья);
- педагогам дополнительного образования;

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы: 20 часов в неделю: учителям-логопедам; 30 часов в неделю: воспитателям в группах продленного дня

11.2. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется циклограммой работы образовательной организации, графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, другими организационно-распорядительными документами, 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 образовательном учреждении в период образовательной деятельности, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня учащимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха учащихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

11.3. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

12. Устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.

Графики работы утверждаются директором школы и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позже чем за один месяц до их введения в действие.

Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

Дежурства во внерабочее время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета до ухода работника в отпуск.

При этом:

- а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;
- б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
- в) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или количество часов по учебному плану, учебной программе.

Расписание занятий составляется администрацией школы, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

Педагогическим работникам там, где это возможно, предоставляется один дополнительный выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания – полутора часов, собрания школьников – одного часа, занятия кружков, секций от 45 минут до полутора часов.

13. Поощрения за успехи в работе

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званиям «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации», орденам и медалям Российской Федерации.

Поощрения применяются администрацией школы.

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о награждениях вносится в трудовую книжку работника.

14. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

14.1. Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, согласно ст. 192 ТК РФ, влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение.

14.2. Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

14.3. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины потребуются объяснения в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устного объяснения не препятствует применению взыскания. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в

письменной форме. Копия жалобы должны быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом.

14.4. Согласно ст. 193 ТК РФ взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания.

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

14.6. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст.194 ТК РФ).

14.7 Работодатель отстраняет от работы работников:

- появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а так же обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- у которых в соответствии с медицинским заключением выявлены противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

14.8. Работодатель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, которые стали основанием для отстранения от работы.

14.9. Работодатель не начисляет работнику заработную плату в период отстранения от работы по основаниям, перечисленным в п. 14.7 настоящих Правил. Если работник не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

14.10. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст.81 п.5 ТК РФ);
- прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (подпункт «а» п.6 ст.81 ТК РФ);

- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий» (ст.81, п.6, подпункт «г» ТК РФ);
- однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (ст.81 п.10 ТК РФ);
- повторного в течение одного года грубого нарушения Устава образовательного учреждения (ст.336 п.1 ТК РФ).

14.11. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст.336 ТК РФ) является применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим) насилием над личностью обучающегося (воспитанника).

Срок действия положения не ограничен.

При изменении законодательства, в акт вносятся изменения в установленном порядке.

**Соглашение по проведению мероприятий по охране труда
МБОУ «Коммунарская СОШ №3»**

Мы, нижеподписавшиеся директор школы Шагай Л.А. и председатель профкома школы Грибушенкова Е.В., заключили настоящее соглашение о выполнении мероприятий, обеспечивающих безопасность образовательного процесса МБОУ «Коммунарская СОШ №3»

№ п/п	Мероприятия	Срок выполнения	Источник финансирования	Ответственный
-------	-------------	-----------------	-------------------------	---------------

1. Организационные мероприятия

1	Косметический ремонт внутренних помещений школы.	Июль, август	Местный бюджет	Заместитель директора по АХЧ
2	Приемка кабинетов в новом учебном году.	Август		Заместитель директора по АХЧ
3	Оформление уголка по охране труда.	Август	Местный бюджет	Заместитель директора по безопасности
4	Проведение общего технического осмотра здания на основе безопасной эксплуатации (два раза в год: весной и осенью).	Август, январь		Заместитель директора по АХЧ
5	Проведение инструктажей сотрудников школы по соблюдению правил охраны труда.	Два раза в год	Местный бюджет	Заместитель директора по безопасности
6	Организация обучения работающих в ОУ по охране труда.	Два раза в год	Местный бюджет	Заместитель директора по безопасности

2. Технические мероприятия

7	Проведение испытаний устройств заземления, зануления и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации.	Август	Местный бюджет	Заместитель директора по АХЧ
8	Проверка систем отопления и водоснабжения.	Август	Местный бюджет	Заместитель директора по АХЧ

9	Остекление оконных проемов, укрепление и утепление оконных проемов.	Август, сентябрь, октябрь	Местный бюджет	Заместитель директора по АХЧ
10	Укрепление материально – технической базы.	По мере поступления финансирования	Местный бюджет	Заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер

3.Лечебно-профилактические мероприятия

11	Медицинский осмотр педагогических работников.	Август	Местный бюджет	Заместитель директора по безопасности
12	Организация дезинсикации, дезинфекции пищеблока и подсобных помещений.	Согласно договору	Местный бюджет	Заместитель директора по АХЧ

4. Мероприятия по пожарной безопасности

13	Проведение инструктажей сотрудников школы по соблюдению правил пожарной безопасности.	Один раз в четверть	Местный бюджет	Заместитель директора по АХЧ
14	Организация обучения работающих в ОУ мерам обеспечения пожарной безопасности, ЧС и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.	В течении года	Местный бюджет	Заместитель директора по безопасности Заместитель директора по АХЧ

Директор МБОУ «Коммунарская СОШ №3»

Л.А. Шагай

М.П.

Председатель профсоюзного комитета МБОУ
МБОУ «Коммунарская СОШ №3»

Е.В. Грибушенкова

М.П.

Принято на собрании трудового коллектива
МБОУ «Коммунарская СОШ №3»

Е.А. Ефремова

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников (далее – Положение) определяет общие требования к системе оплаты труда работников МБОУ «Коммунарская СОШ № 3» (далее – ОУ), реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, адаптированные общеобразовательные программы, дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования.

1.2. Положение разработано в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Совета депутатов Гатчинского муниципального района от 19.06.2020 № 76 «Об утверждении общих требований к установлению систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Гатчинского муниципального района», постановлением администрации Гатчинского муниципального района от 23.10.2020 № 3446 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Гатчинского муниципального района, муниципальных учреждениях МО «Город Гатчина» по видам экономической деятельности», приказом Комитета образования Гатчинского муниципального района от 27.11.2020 № 04-18-236/20 «Об утверждении общих рекомендаций по формированию положений об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету образования Гатчинского муниципального района».

1.3. Настоящее Положение регулирует вопросы, связанные с формированием и использованием фонда оплаты труда работников ОУ, в том числе понятие оплаты труда, виды оплаты труда, порядок установления доплат и надбавок, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

1.4. Положение применяется при определении заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих, а также рабочих, занимающих должности (профессии) в ОУ. Реализация Положения производится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности ОУ, в выполнении установленного муниципального задания, закрепления кадров в ОУ и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы ОУ в целом.

1.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждения утверждается приказом Комитета образования Гатчинского муниципального района Ленинградской области.

1.6. В Положении используются следующие основные понятия:

- **расчетная величина** – показатель, установленный решением о бюджете Гатчинского муниципального района на очередной финансовый год и плановый период, который применяется для расчета должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников за календарный месяц или за выполнение установленной нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- **межуровневый коэффициент** – показатель, устанавливаемый администрацией Гатчинского муниципального района по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, профессиональным квалификационным группам (в случаях, когда профессиональная квалификационная группа не содержит деления на

- квалификационные уровни), а также по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, отражающий уровень квалификации работников;
- **должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии)** - размер оплаты труда работника, определяемый как произведение расчетной величины и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера);
 - **масштаб управления учреждением** – перечень объемных показателей, характеризующих масштаб и сложность функций управления учреждениями в соответствующей отрасли;
 - **коэффициент масштаба управления учреждением** – коэффициент, применяемый для определения должностного оклада руководителя с учетом значений объемных показателей.
 - **фонд оплаты труда (ФОТ)** - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат;
 - **повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы)** – коэффициенты, учитывающие уровень квалификации работника;
 - **компенсационные выплаты** - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ, качеством труда, а также за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
 - **стимулирующие выплаты** – дополнительные выплаты к окладам работников носящие постоянный и (или) временный характер.

1.7. Заработная плата (оплата труда работников) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.8. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, перечень компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.9. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная организация является местом основной работы. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.10. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной по Ленинградской области.

1.11. Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности ОУ руководитель (директор) утверждает штатное расписание и его изменения, согласовывает его с комитетом образования Гатчинского муниципального района. На педагогических работников составляются тарификационные списки.

Оплата труда работников ОУ производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда, в соответствии со штатным расписанием ОУ.

1.12. Общий контроль за исчислением заработной платы и установлением доплат, надбавок, стимулирующих выплат в ОУ осуществляет директор.

1.13. Выплата заработной платы работникам производится в денежной форме в рублях, два раза в месяц: «10» и «25» числа, путём перечисления денежных средств на счета банковских карт сотрудников.

Удержания из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2. Размеры и порядок установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним

Должностные оклады работников. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливаются правовым актом руководителя ОУ (локальным нормативным актом), а руководителя – приказом Комитета образования Гатчинского муниципального района с учетом требований и особенностей, установленных настоящим Положением.

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по ПКГ, КУ соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности, за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера ОУ, устанавливается ОУ в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой установленный решением о бюджете Гатчинского муниципального района и межуровневого коэффициента по соответствующей должности.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

Межуровневые коэффициенты. В соответствии с Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Гатчинского муниципального района, муниципальных учреждениях МО «Город Гатчина» по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением администрации Гатчинского муниципального района от 23.10.2020 № 3446 межуровневые коэффициенты по должностям работников устанавливаются, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Повышающие коэффициенты уровня квалификации для работника.

К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров) применяется повышающий коэффициент уровня квалификации, значение которого определяется в соответствии с настоящим Положением.

Применение повышающего коэффициента уровня квалификации к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

Повышающий коэффициент уровня квалификации (КК_i) для работника определяется по формуле:

$$КК_i = 1 + КВ_i + ПЗ_i + УС_i,$$

где:

КВ_i - надбавка за квалификационную категорию для i-го работника;

ПЗ_i - надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i-го работника;

УС_i - надбавка за ученую степень для i-го работника.

Надбавка за квалификационную категорию (КВ_i) устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория	Надбавка
Педагогические работники	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20

Наличие квалификационной категории подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания, награды (ПЗ_i) устанавливается при условии соответствия присвоенного звания профилю деятельности ОУ и выполняемой работе, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) настоящим Положением, в следующих размерах:

Звания (награды)	Надбавка
Почетные звания, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный»	0,30
Звания, награды, начинающиеся со слов «Почетный», в том числе «Почетный учитель Ленинградской области», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области», «Почетный работник культуры Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10
Спортивные звания (только для должностей спортсменов, спортсменов-инструктор, спортсменов-ведущий)	0,10
Отраслевые (ведомственные) знаки отличия, начинающиеся со слов «Отличник», в том числе «Отличник просвещения»; спортивные звания (для должностей тренер, тренер-преподаватель)	0,03

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого, спортивного звания, знака отличия.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых, спортивных званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

Надбавка за ученую степень (УСi) устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ)	Кандидат наук	0,07
	Доктор наук	0,15

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

Должностной оклад руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

Должностной оклад руководителя ОУ устанавливается приказом комитета образования Гатчинского муниципального района в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу учреждения (далее - СДО), на коэффициент масштаба управления ОУ.

Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание.

Перечень должностей, относимых к основному персоналу для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, определяются в соответствии с разделом 2 Приложения 4 к «Положению о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Гатчинского муниципального района, муниципальных учреждениях МО «Город Гатчина» по видам экономической деятельности», принятого постановлением администрации Гатчинского муниципального района Ленинградской области № 3446 от 23.10.2020 г.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения расчетной величины, масштаба управления ОУ, а также при утверждении штатного расписания (тарификационного списка педагогических работников) по состоянию на 1 сентября. В остальных случаях, при изменении должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников основного персонала ОУ в течение учебного года, средний должностной оклад руководителя не изменяется.

Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности ОУ, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителя и определяется в соответствии с разделом 3 к «Положению о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Гатчинского муниципального района, муниципальных учреждениях МО «Город Гатчина» по видам экономической деятельности», принятого постановлением администрации Гатчинского муниципального района Ленинградской области № 3446 от 23.10.2020 г.

Коэффициент масштаба устанавливается в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
II	2,75
III	2,50
IV	2,25
V	2,00
VI	1,75

Установление группы по оплате труда руководителей и коэффициента масштаба управления для ОУ ежегодно утверждаются Комитетом образования Гатчинского муниципального района на основе объемных показателей деятельности учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера ОУ устанавливаются учреждением в размере:

- 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения – для заместителей руководителя ОУ;

- 80% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения – для главного бухгалтера ОУ.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за специфику работы педагогическим и другим работникам

иные выплаты.

3.2. Оплата труда работников ОУ, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Директор принимает меры по проведению специальной оценки условий труда (далее-СОУТ) рабочих мест с целью разработки и реализации программы действия по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

По результатам специальной оценки условий труда рабочих мест приказом по ОУ утверждается перечень профессий и должностей работников ОУ, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, с указанием размера повышения. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

Работникам ОУ устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, следующие размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда:

Степень вредности условий труда	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	6
3 класс, подкласс 3.3	8
3 класс, подкласс 3.4	10

Степень вредности условий труда	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
4 класс	12

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяется в трудовом договоре с работником, с учетом требований приказа Министерства образования и науки Российской Федерации, исходя из ставки почасовой оплаты труда, определяемой в соответствии с разделом 5 приложения 4 к «Положению о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Гатчинского муниципального района, муниципальных учреждениях МО «Город Гатчина» по видам экономической деятельности», принятого постановлением администрации Гатчинского муниципального района Ленинградской области № 3446 от 23.10.2020 г.

3.6. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.7. Повышенная оплата сверхурочной работы устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Работа сторожей в ночное время оплачивается в повышенном размере с доплатой 20 процентов от оплаты, рассчитанной за час работы. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. Режим рабочего времени сторожей определяется графиком работы. Для соблюдения установленной для данной категории работников продолжительности рабочего времени введен суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период составляет один год. Оплата труда сторожей производится исходя из должностного оклада.

3.9. Размеры выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ. Размеры выплат работникам учреждения за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ устанавливаются в соответствии с таблицей:

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата (в % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы)
1	Педагогическим работникам образовательных организаций, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <1>	20
2	Отдельным категориям работников образовательных организаций (кроме педагогических) за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <2>	20
3	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому <3>	20

<1> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<2> Выплата назначается в полном размере вожатым, помощникам воспитателя, дежурным по режиму, младшим воспитателям, ассистентам (помощникам) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с обучающимися (воспитанниками). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<3> Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, приходящихся на

индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

3.10. Размеры выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных. Работникам ОУ устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных в соответствии с прилагаемой таблицей:

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
1	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс)	5000 руб.
2	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	5000 руб.
3	Учителям и преподавателям за проверку письменных работ обучающихся:	
	- по русскому и родному языку	20% РДО <1>
	- по математике	15% РДО
	- учеников 1-4 класса общеобразовательных организаций, по иностранному языку и черчению	10% РДО

<1> РДО – размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по соответствующей должности, без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Примечания:

1. Компенсационная выплата за выполнение функций классного руководителя в размере 5 000 рублей к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников), указанная в пункте 1 таблицы устанавливается при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе не ниже нормативной (для классов в общеобразовательных учреждениях, расположенных в городской местности – 25 человек). Если списочная наполняемость класса ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам (за счет межбюджетных трансфертов), указанное в пункте 2 таблицы устанавливается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам ОУ, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при осуществлении классного руководства в 2-х и более классах.

2. Педагогический работник может осуществлять классное руководство только в одном классе (классе-комплекте). При недостаточном количестве педагогических работников в исключительных случаях может быть установлено классное руководство в двух классах.

3. Доплата за проверку письменных работ рассчитывается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса. Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов.

4. Педагогическим работникам, ведущим индивидуальные занятия с обучающимися на дому, дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.

5. Нормативная наполняемость классов при расчете доплаты за проверку письменных работ составляет:

- учреждения, расположенные в городской местности и поселках городского типа – 25 человек.

3.11. Работнику могут устанавливаться иные компенсационные выплаты, в том числе выплата работнику в целях доведения его заработной платы до минимального размера заработной платы, установленного по Ленинградской области.

3.12. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.13. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

Работникам ОУ устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- стимулирующая надбавка по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- профессиональная стимулирующая надбавка;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

Виды и порядок установления стимулирующих выплат работников осуществляются в соответствии с Положением о материальном стимулировании и иных выплатах работникам МБОУ «Коммунарская СОШ № 3», в соответствии с пунктом 4 Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Гатчинского муниципального района, муниципальных учреждениях МО «Город Гатчина» по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением администрации Гатчинского муниципального района от 23.10.2020 № 3446.

Перечень показателей эффективности и результативности деятельности работника и (или) критерии оценки деятельности работника, порядка их применения устанавливается в соответствии с приказом Комитета образования Гатчинского муниципального района от 27.11.2020 г. № 04-18-237/20 «Об утверждении общих рекомендаций по формированию перечня показателей эффективности и результативности, а также оценки деятельности работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету образования Гатчинского муниципального района» в соответствии с пунктом 4 «Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Гатчинского муниципального района, муниципальных учреждениях МО «Город Гатчина» по видам экономической деятельности», принятого постановлением администрации Гатчинского муниципального района Ленинградской области № 3446 от 23.10.2020 г.

Порядок осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается приказом Комитета образования Гатчинского муниципального района.

Размеры стимулирующих выплат работникам ОУ устанавливаются приказом по ОУ.

Размер стимулирующих выплат директору ОУ устанавливается приказом (распоряжением) Комитета образования Гатчинского муниципального района.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Привлечение работника к дисциплинарной ответственности не лишает работника стимулирующих выплат.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор ОУ с учетом мнения профсоюзного органа в соответствии с Положением о материальном стимулировании и иных выплат работникам ОУ на основании письменного заявления работника.

Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда ОУ.

6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда (далее-ФОТ) работников ОУ состоит из фонда должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников сумма надбавок за квалификационную категорию, почетные, отраслевые, спортивные звания, ученую степень, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

Месячный фонд оплаты труда работников школы определяется как сумма: расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников в соответствии с учебной нагрузкой) всех штатных единиц по штатному расписанию, сумма надбавок за уровень квалификации работников, расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат; расходов на осуществление стимулирующих выплат.

Годовой фонд оплаты труда работников учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = (12 \times (\text{МДО} + \text{ВК} + \text{ПЗ} + \text{УС} + \text{ПК}) + (\text{МДО} \times \text{СТу})),$$

где:

МДО – сумма минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по ПКГ, КУ по штатным единицам учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием;

ВК – сумма надбавок за квалификационную категорию, классность;

ПЗ – сумма надбавок за почетные, отраслевые, спортивные звания;

УС – сумма надбавок за ученую степень;

ПК – сумма постоянных компенсационных выплат работникам по должности;

СТу – плановое соотношение стимулирующих выплат и окладной части заработной платы по учреждению, устанавливаемое приказом комитета образования Гатчинского муниципального района.

Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, компенсационных выплат за замену отсутствующего работника, доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, выплату материальной помощи сотрудникам.

Гарантии по оплате труда

Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях и по условиям, предусмотренным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», требуется письменное согласие работника.

Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года, на основе тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена раздельно по полугодиям учебного года.

Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.

Оплата труда работников МБОУ «Коммунарская СОШ № 3» производится на основании трудовых договоров, заключаемых между директором и работниками.

**I. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов
(ставок заработной платы) по должностям рабочих, замещающих
должности по общеотраслевым профессиям рабочих**

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий , иные профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н	1,05
	2-й КУ	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	1,10
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля (автобуса), оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; охотник промысловый; пожарный	1,20

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
	2-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,40
	3-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,60
	4-й КУ <1>	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,80

<1>Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется на основе рекомендуемого перечня профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утвержденного комитетом образования Гатчинского муниципального района, и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

II. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы) по общепромышленным должностям руководителей, специалистов и служащих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	1-й КУ	агент по закупкам; агент по снабжению; делопроизводитель ; секретарь; секретарь-машинистка;	1,20
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,25
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	1-й КУ	инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; лаборант ; секретарь руководителя; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-лаборант; техник-программист; художник	1,30
	2-й КУ	заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1,55
	3-й КУ	заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,70
	4-й КУ	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,75
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1-й КУ	аудитор; бухгалтер ; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер-лаборант; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник	1,95

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
	(электроник); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; менеджер по персоналу; психолог; социолог; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт	
	2-й КУ Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2,05
	3-й КУ Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	2,20
	4-й КУ Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	2,30
	5-й КУ Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	2,50
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	1-й КУ начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны труда; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	3,00
	2-й КУ Главный <1> (аналитик; диспетчер, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик)	3,10
	3-й КУ Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения, директор (руководитель, заведующий) методическим отделом (службой)	4,00
Должности, не включенные в ПКГ	Специалист по закупкам; специалист по охране труда; работник контрактной службы	1,95

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
	Специалист по охране труда II категории, сетевой администратор; специалист по поддержке программно-конфигурируемых информационно-коммуникационных сетей	2,05
	Специалист по охране труда I категории	2,20
	Ведущий специалист отдела (сектора) <1>	2,30
	Контрактный управляющий	2,50
	Заведующий библиотекой	2,60

III. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент	
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	- Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	1,25	
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1-й КУ Дежурный по режиму; младший воспитатель:		
	- с высшим профессиональным образованием	1,50	
	- без высшего профессионального образования	1,35	
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый:		
		- с высшим профессиональным образованием	1,75
		- без высшего профессионального образования	1,45
	2-й КУ Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель:		

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
		- с высшим профессиональным образованием	1,80
		- без высшего профессионального образования	1,50
	3-й КУ	Воспитатель; методист; педагог-психолог ; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,90
		- без высшего профессионального образования	1,60
	4-й КУ	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед):	
		- с высшим профессиональным образованием	2,00
		- без высшего профессионального образования	1,70
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1-й КУ	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	2,90
Должности, не включенные в ПКГ		Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	1,25

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании
и иных выплатах работникам

1. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании и иных выплатах работникам (далее – Положение) определяет условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера, иных выплат, а также критерии их установления в МБОУ «Коммунарская СОШ № 3» (далее – ОУ).

1.2. Положение разработано в соответствии с: Трудовым кодексом Российской Федерации, Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 №АП- 1073/02 «О разработке показателей эффективности»; Письмом Минобрнауки России от 29 декабря 2017 №ВП-1992/02 «О методических рекомендациях» (вместе с «Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций»); решением Совета депутатов Гатчинского муниципального района от 19.06.2020 № 76 «Об утверждении общих требований к установлению систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Гатчинского муниципального района», постановлением администрации Гатчинского муниципального района от 23.10.2020 № 3446 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Гатчинского муниципального района, муниципальных учреждениях МО «Город Гатчина» по видам экономической деятельности», пунктом 4 Положения об оплате труда работников МБОУ «Коммунарская СОШ № 3», приказом Комитета образования Гатчинского муниципального района от 27.11.2020 № 04-18-236/20 «Об утверждении общих рекомендаций по формированию положений об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету образования Гатчинского муниципального района».

1.3. В Положении используются следующие основные понятия:

- **стимулирующие выплаты** – дополнительные выплаты к окладам работников носящие постоянный и (или) временный характер.

1.4. Положение распространяется на всех работников ОУ.

2. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

2.1. В целях заинтересованности и улучшения результатов труда работников устанавливаются следующие выплаты **стимулирующего характера**:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- стимулирующая надбавка по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных работ);
- профессиональная стимулирующая надбавка;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

2.2 **Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются работникам ОУ** – по итогам работы ОУ и (или) по итогам работы конкретного работника.

2.3. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы работника – ежемесячно, ежеквартально, ежегодно.

2.4. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности работника и критериев оценки деятельности работников (далее-КПЭ, критерии оценки деятельности).

Перечень КПЭ и критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности работника.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

2.5. Перечень КПЭ и критерии оценки деятельности, а также порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается данным Положением и определяется одним из следующих способов:

- в абсолютной величине (в рублях);
- в процентном отношении к сумме должностного оклада (ставке заработной платы).

2.6. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

2.7. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы, результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

3. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

3.1 Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом перечня, указанного в п.2.1 настоящего Положения.

3.2 Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются работникам ОУ – по итогам работы ОУ и (или) по итогам работы конкретного работника.

3.2.1 Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы работника – ежемесячно, ежеквартально, ежегодно.

3.2.2 Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности работника и критериев оценки деятельности работников (далее-КПЭ, критерии оценки деятельности). Перечень КПЭ и критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности работника.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

3.2.3 Перечень КПЭ и критерии оценки деятельности, а также порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается данным Положением и определяется одним из следующих способов:

- в абсолютной величине (в рублях);
- в процентном отношении к сумме должностного оклада (ставке заработной платы).

3.2.4 Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

3.2.5 В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы, результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

3.3. Стимулирующая надбавка по итогам работы носит постоянный характер и устанавливается на определенный период (с 01 сентября по 31 декабря текущего учебного года, затем- с 01 января по 30 мая (30 июня)) текущего учебного года в процентах к сумме должностного оклада.

3.3.1 Стимулирующая надбавка по итогам работы работникам, **не занятым на педагогической работе**(административный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал).

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается данной категории работников ОУ в соответствии со следующими показателями:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ОУ;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;

- подготовка объектов к новому учебному году;
- устранение последствий аварии (аварий);
- участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;
- соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;
- подготовка, проведение и участие в мероприятиях научно-методического, реабилитационного, социокультурного и др. разного уровня, а также в смотрах, конкурсах, фестивалях и т.п.;
- сложность (выполнение непредвиденных, дополнительных работ, умение вырабатывать оптимальное решение, умение определять приоритеты в работе);
 - напряженность работы (интенсивность и напряженности работы в должности);
- оперативность (оперативность в принятии решений, оперативность в исполнении поручений, своевременность выполнения внеплановых заданий и поручений);
- и другие особо важные и срочные работы, установленные с учетом мнения представительного органа ОУ.

3.3.1.1 Стимулирующая надбавка по итогам работы работникам из средств регионального бюджета:

- административный персонал в соответствии со штатным расписанием – до 60% должностного оклада в зависимости от объема исполняемой дополнительной работы);
- учебно-вспомогательный персонал в соответствии со штатным расписанием в зависимости от объема исполняемой дополнительной работы – до 75% должностного оклада;
- обслуживающий персонал в соответствии со штатным расписанием – до 60% должностного оклада.

3.3.1.2 Стимулирующая надбавка по итогам работы из средств муниципального бюджета:

- слесарь-электрик по ремонту электрооборудования – до 30% должностного оклада.

3.3.2 Стимулирующая надбавка по итогам работы работникам, занятым педагогической деятельностью

из средств регионального бюджета за:

- руководство школьными методическими объединениями – от 7% до 15% должностного оклада (в зависимости от количества учителей, входящих в состав ШМО и реальных результатов работы ШМО);
- руководство специализированными кабинетами (химия, биология, физика, кабинеты Центра гуманитарного и цифрового профилей «Точка роста» (технологии, информатики, ОБЖ) спортивные залы, актовый зал) - до 15% должностного оклада;
- проверка тетрадей (рабочих, для контрольных, практических и лабораторных работ, на печатной основе) кроме указанных в п. 3.2 Положения об оплате труда работников, контурных карт – до 07% должностного оклада;
- осуществление работы по наставничеству над молодыми специалистами - до 10% должностного оклада;
- осуществление функций председателя первичной профсоюзной организации – до 10% должностного оклада;
- осуществление функций ответственного за информатизацию (сайт ОУ, мероприятия по информатизации образовательной деятельности, администрирование ГИС СОЛО, сопровождение ФИС ФРДО, программа «Аттестат») – до 40% должностного оклада;
- осуществление функции руководителя Центра цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста» - до 45% должностного оклада;
- составление и корректировку расписания уроков – до 35% должностного оклада;

- осуществление внеурочной деятельности в рамках реализации ФГОС общего образования (функции педагога-организатора) - до 30% должностного оклада (в зависимости от количества классов);
- организацию питания обучающихся 1-4 классов, обучающихся льготной категории, за распределение молока обучающимся 1-4 классов до 35% должностного оклада;
- ведение документации комиссии по распределению стимулирующих выплат- до 07% должностного оклада;
- сохранность фонда учебников и учебной литературы – до 15% должностного оклада;
- осуществление функций инженера по охране труда – до 25% должностного оклада;
- организация и проведение мониторингов обучающихся (плановых и внеплановых), за подготовку документов на районную МПП- комиссию – до 25% должностного оклада.

из средств муниципального бюджета:

воспитателям группы продленного дня (ГПД) – до 20% должностного оклада.

3.4В случае одновременного установления для работников премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

3.5. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям педагогических работников в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Размер профессиональной стимулирующей надбавкой устанавливается сроком **на один год, приказом по ОУ**. Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

3.5.1. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливаются в соответствии с КПЭ и критериями оценки деятельности, представленными в Приложениях 1-4 к данному Положению..

Критерии оцениваются в установленных баллах.

3.5.2. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работ, в ОУ создается постоянно действующий совещательный орган – Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера. Работа Комиссии организуется в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера

3.5.3. Доля стимулирующей части оплаты труда, определенная на данные выплаты, делится на общую сумму баллов, набранных педагогическим персоналом, и, таким образом, устанавливается «стоимость» (денежный эквивалент) одного балла. Подсчет баллов каждого педагога по каждому критерию осуществляется членами комиссии по распределению выплат стимулирующего характера на заседании комиссии.

Заседание комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда **не реже проводится 2-х раз в год**(в сентябре, январе обязательно).

Проведение заседаний комиссии по распределению выплат стимулирующего характера может осуществляться по мере необходимости с целью коррекции данных.

Результаты каждого педагога вносятся в протокол заседания и заверяются подписями всех присутствующих на заседании членов комиссии.

Выплаты осуществляются в соответствии с набранным каждым педагогом количеством баллов.

3.6 Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником, возложенных на него трудовых обязанностей.

3.7. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам осуществляются по решению директора ОУ.

3.8 Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам и праздничным дням: 5 октября- «День учителя», 12 июня – «День России», 04 ноября – «День народного единства» - до 15% должностного оклада ;

- к праздничным и юбилейным датам: 50,55,60 лет со дня рождения; День школы – до 20% должностного оклада;

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных и региональных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области, Законодательного собрания Ленинградской области, администрации Гатчинского муниципального района, главы Гатчинского муниципального района, администрации , главы МО «город Коммунар» - до 50% должностного оклада.

Размер выплаты устанавливается правовыми актами, определяющими порядок награждения государственными (региональными, муниципальными) наградами. В случае, если правовой акт, определяющий порядок награждения, то размер премиальных выплат устанавливаются директором ОУ исходя из значимости награды, размера должностного оклада, персональных заслуг работника.

В случае, если премиальные выплаты выплачиваются в награждающем органе, дополнительные выплаты работнику в ОУ не производятся.

Размер премиальных выплат к значимым датам (событиям) осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

4. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам.

4.1 Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает директор ОУ в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников ОУ на основании письменного заявления работника.

4.2 Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201),

- по ходатайству с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

4.3 В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось ОУ, или бывшего работника, уволившегося из ОУ в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал(а) умерший(ая).

**Критерии оценки эффективности и качества профессиональной деятельности
педагога-психолога
МБОУ «Коммунарская средняя общеобразовательная школа №3»**

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Примечание
Критерий №1 Результаты коррекционно-развивающей деятельности	Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы обучающихся, включенных в коррекционно-развивающую работу	60-70% - 3 балла 50-60% - 2 балла менее 50% - 1 балл	
	Охват детей, направляемых на консилиум и ПМПК	90% - 100% нуждающихся – 3 балла 89% - 79% нуждающихся – 2 балла 78% - 60% нуждающихся – 1 балл	
	Исполнительская дисциплина	2 балла	
	Уровень адаптации первоклассников к новым условиям обучения	80-100% - 3 балла 60-79% - 2 балла 50-59% - 1 балл	
	Уровеньуровень адаптации пятиклассников к условиям обучения	80-100% - 3 балла 60-79% - 2 балла 50-59% - 1 балл	
	Уровеньуровень адаптации обучающихся 10 классов	80-100% - 3 балла 60-79% - 2 балла 50-59% - 1 балл	
	Итого:	19 баллов	
Критерий №2 Внедрение современных информационных технологий	Использование компьютерных программ в диагностике и коррекционно-развивающей деятельности, для осуществления	использует систематически – 3 балла использует периодически – 1 балл	

	мониторингов регулярное предоставление информации для школьного сайта		
	Наличие страницы на сайте школы и систематическое размещение на нем собственных материалов (по данным руководителей ШМО)	Систематическая работа на своей странице на сайте (наличие разработок, пособий и т.п.) - до 4 баллов	
	Итого:	7 баллов	
Критерий №3	со специалистами ПМП комиссии Гатчинского МР по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья	до 3 баллов	
Взаимодействие :	с дошкольными образовательными учреждениями г.Коммунара по вопросам преемственности	до 3 баллов	
	с учреждениями здравоохранения (г.Коммунар, Гатчина и др.)	до 2 баллов	
	с другими специалистами школьной службы сопровождения (учителем- логопедом, социальным педагогом, медицинским работником)	до 2 баллов	
	с участниками образовательных отношений (обучающиеся, их родители (законные представители), педагоги – консультирование,	до 3 баллов	

	посещение классных часов, классных собраний, родительских собраний и т.п.		
	Итого:	13 баллов	
Критерий №4 Профессиональные достижения	Участие в профессиональных конкурсах	<u>Очные:</u> всероссийский уровень – 4 балла региональный уровень – 3 балла муниципальный уровень – 2 балла <u>Дистанционные:</u> всероссийский уровень – 3 балла.	
	Наличие публикаций	всероссийский уровень – 3 балла региональный уровень – 2 балла муниципальный уровень – 1 балл	
	Обобщение опыта работы	на региональном уровне – 3 балла на муниципальном уровне – 2 балла на школьном уровне - 1 балл	
	Итого:	10 баллов	
Критерий №5 Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер- классы, Дни открытых дверей и др.)	всероссийский уровень – 4 балла региональный уровень – 3 балла муниципальный уровень – 2 балла школьный уровень - 1 балл При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам – суммируются	
	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Мастер-класс, открытое мероприятие <i>регионального</i> уровня - 10 баллов	

		<p>Мастер-класс, открытое мероприятие <i>районного уровня</i> - 8 баллов</p> <p>Мастер класс, открытое мероприятие <i>школьного уровня</i>-5 баллов</p> <p>Публикации в различных изданиях: в печатных изданиях всероссийского, регионального уровней – до 8 баллов</p> <p>в печатных изданиях муниципального уровня - до ббаллов</p> <p>в сети Интернет (блоги, сайт) - до 5 баллов</p>	
	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка	<p>Обучение на курсах повышения квалификации (сверх обязательных курсов ПК 1 раз в 3 года) – 2балла</p> <p>Профессиональная переподготовка – 4 баллов</p>	
	Разработка коррекционно-развивающих программ	до 3 баллов	
	Итого:	до 10 баллов	
Критерий 6 Организационная деятельность педагога-психолога	Участие учителя в подготовительных, основных, дополнительных процедурах ГИА в качестве аудиторного организатора, вне аудиторного организатора, собеседника и др.	до 5 баллов	

	Сопровождение обучающихся , участвующих в выездных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях и т.п.; обучающихся на ППЭ в период подготовки и проведения ГИА в форме ЕГЭ и ОГЭ (ИСИ, ИС)	2балла	
	Работа в особых условиях (условиях распространения новой коронавирусной инфекции)	до 5 баллов	
	Участие учителя в летней оздоровительной работе на базе ОУ (по отзывам начальника ДОЛ)	до 10 баллов	
	Итого:	до 22 баллов	

**Перечень
критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда преподавателя-организатора ОБЖ**

№ п/п	Показатель (индикатор к показателю)	Шкала оценивания	Самооценка показателя учителем (в баллах)	Оценка комиссии (в баллах)
1	<p>Уровень освоения обучающимися учебных программ Доля обучающихся, получивших по предмету оценки «4», «5» по результатам учебной деятельности обучающихся. Соотношение количества обучающихся, получивших оценки «4», «5», «зачет», за отчетный период (четверть, полугодие, год) к численности обучающихся по данному предмету (по справке заместителя директора по УВР</p>	<p>45%-49% - 3 балла*k 50% -59%- 5 баллов*k 60%-69%- 7 баллов*k 70%-79%- 9 баллов*k 80%-89% - 10 баллов *k 90%-100% -12 баллов*k k – коэффициент группы сложности предметов ОБЖ – 3-я группа сложности, k=0,3</p>		
2	<p>Индивидуальная дополнительная работа с обучающимися. Проведение предметных консультаций. Учёт количества консультаций. <u>Период для расчета:</u> сентябрь-май текущего учебного года. - со слабоуспевающими (количество обучающихся, имеющих "3", "2", с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/ общая численность обучающихся). - с одаренными и талантливыми детьми.</p>	<p>1-5 чел. – 1 балл 5-10 чел. – 3 балла 10 чел. и более - 4 б. 1-5 чел. – 1 балл 5-10 чел. – 3 балла 10 чел. и более - 5 баллов</p>		
3	<p>Динамика внеучебных достижений. <u>Периоды для расчета:</u> в течение текущего учебного года, по мере участия. Количество обучающихся – победителей, призеров, участников предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров, научно-практических конференций. и т.д.; Наличие документального подтверждения участия. При участии команды баллы выставляются за победу, призовое место, участие всей команде, а не за каждого</p>	<p>Победители: школьный уровень – 2 балла; муниц. уровень – 3 балла; региональный уровень – 4 балла; всероссийский уровень – 5 баллов; международный – 6 баллов Призёры: школьный уровень – 1 балл; муниц. уровень – 2 балла; региональный уровень – 3 балла;</p>		

		<p>всероссийский уровень – 4 баллов; международный – 5 баллов Участники: школьный уровень – 1 балла; муниц. уровень – 2 балла; региональный уровень – 2 балла; всероссийский уровень – 3 балла; международный – 4 балла</p>		
4	<p>Использование современных образовательных технологий -использование информационных технологий. -использование интерактивных технологий. -использование других образовательных современных технологий (онлайн тесты, виртуальные лаборатории и т.п.). - Работа на различных образовательных платформах для организации и осуществления дистанционного обучения – проведение уроков онлайн («РЭШ», «Учи.ру», ГИС СОЛО и др.) Периоды для расчета: в течение текущего учебного года</p>	<p>Неиспользование в образовательном процессе – 0 баллов; Применение элементов – 2 балла; Систематическое использование - 4 балла <i>Не более 5 баллов</i></p>		
5	<p>Проведение тематических лекториев для родителей и педагогов школы, организованных педагогом-организатором ОБЖ (в том числе с приглашением специалистов). Периоды для расчета: в течение текущего учебного года</p>	2 балла		
6	<p>Охват обучающихся (юношей) 10-х классов пятидневными полевыми сборами: - 100% учащихся Периоды для расчета: июнь</p>	2 балла		
7	<p>Активное участие в организации и проведении месячников по безопасности движения, пожарной безопасности, обеспечению гражданской защиты и т.д. Периоды для расчета: в течение текущего учебного года по мере проведения</p>	3 балла		
8	<p>Педагогом-организатором ОБЖ подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • муниципального уровня • регионального уровня <p>Периоды для расчета: в течение текущего учебного года по мере участия</p>	<p>1 балл 2 балла 3 балла</p>		
9	<p>Результативность презентации собственной педагогической деятельности Наличие публикаций в специализированных газетах и журналах, на Интернет-сайтах Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, муниципальный, школьный уровни), кроме дистанционных</p>	<p>2 балла <i>Всероссийский уровень:</i> победитель -30 баллов</p>		

	<p><u>Периоды для расчета:</u> в течение текущего учебного года</p>	<p>призер – 20 баллов</p> <p><u>Региональный уровень:</u> победитель -25 баллов призер - 15 баллов участник - 10 баллов</p> <p><u>Районный уровень:</u> победитель - 10 баллов призер – 5 баллов участник - 3 балла</p> <p><u>Школьный уровень:</u> победитель – 5 баллов призер – 3 балла участник – 2 балла</p>		
10	<p>Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом, удостоверением и т.п. (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)</p> <p><u>Периоды для расчета:</u> в течение текущего учебного года</p>	<p>Обучение на курсах повышения квалификации (сверх обязательных курсов ПК 1 раз в 3 года) – 5 баллов</p> <p>Профессиональная переподготовка – 6 баллов</p>		
11	<p>Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся</p> <p>Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся или обучающихся на характер деятельности учителя. Отсутствие конфликтных ситуаций с коллегами.</p>	<p>Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций за отчетный период - 3балла</p> <p>Наличие обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций за отчетный период - минус 3балла</p>		
12	<p>Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников школы</p> <p><u>Периоды для расчета:</u> в течение текущего учебного года</p>	3 балла		
13	<p>Увеличение количества демонстрационных стендов, рекламных буклетов по противопожарной безопасности, антитеррористическому режиму, соблюдению правил ПДД и т.п</p> <p><u>Периоды для расчета:</u> в течение текущего учебного года</p>	2 балла		
14	Своевременная постановка граждан на воинский учет	2 балла		

	Периоды для расчета: октябрь-ноябрь			
15	<p>Эффективность деятельности преподавателя-организатора ОБЖ в качестве классного руководителя</p> <p>Помощь в организации внеурочной деятельности (конкурсы, онлайн уроки, различные мероприятия разных уровней и т.п)</p> <p>Поддержание порядка, должного санитарно-гигиенического состояния кабинета, закрепленного за классом на период особых условий обучения</p> <p>Помощь в организации дистанционного (смешанного) обучения по заявлениям родителей</p>	<p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p>		
16	<p>Организационная деятельность преподавателя-организатора ОБЖ</p> <p>Участие в подготовительных, основных, дополнительных процедурах ГИА в качестве аудиторного организатора, вне аудиторного организатора, эксперта и др.</p>	до 7 баллов		
	Своевременное, систематическое, полное и качественное ведение школьной документации (личные дела обучающихся, дневники обучающихся, отчеты, планы и т.д.)	<p>отсутствие замечаний - 3балла</p> <p>н аличие замечаний, не устраненных в указанные сроки - минус 3 балла</p>		
	Работа в кабинете: эстетическое оформление, методическое наполнение	<p>высокое -3балла</p> <p>среднее -2 балла</p> <p>низкое – 0 баллов</p>		
	Участие в осуществлении образовательного процесса в дистанционном формате и смешанной форме обучения	5 баллов		
	Участие учителя в летней оздоровительной работе на базе ОУ (по данным начальника ДОЛ)	до 10 баллов		

Критерии и показатели эффективности деятельности учителя

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Размер выплаты (баллы)	Периодичность выплаты		
1.	Уровень освоения обучающимися учебных программ	Доля обучающихся, получивших по предмету оценки «4», «5» по результатам учебной деятельности обучающихся	Соотношение количества обучающихся, получивших оценки «4», «5», «зачет», за отчетный период (четверть, полугодие, год) к численности обучающихся по данному предмету (по справке заместителя директора по УВР)	45%-49% - 3 балла*k 50% -59%- 5 баллов*k 60%-69%- 7 баллов*k 70%-79%- 9 баллов*k 80%-89% - 10 баллов *k 90%-100% -12 баллов*k k – коэффициент группы сложности предметов			
				1-я группа сложности: k=1		2-я группа сложности: k=0,5	3-я группа сложности: k=0,3
				Русский язык и литература, математика, алгебра, геометрия, иностранный язык, физика, химия		История, обществознание, биология, география, астрономия, родной язык (русский), родная литература (русская), право, экономика, информатика, естествознание	Технология, музыка, ИЗО, физическая культура, ОБЖ
				Учителя начальных классов считают конечный результат как среднее арифметическое			
2.	Результативность образовательной деятельности учителя по организации и осуществлению независимой внешней оценке качества	Результаты обучающихся по ЕГЭ (11 класс)	Успеваемость обучающихся по результатам ЕГЭ по обязательным (русский язык и математика) предметам. Успеваемость 100% (отсутствие «2»)	5 баллов			
			Результаты ЕГЭ по русскому языку и математике выше среднего балла по Гатчинскому МР	7 баллов			
			Результаты ЕГЭ по предметам по	от 1% до 10% - 1 балл			

	образования		выбору: % выбравших ЕГЭ по предмету от общего числа обучающихся выпускного класса	от 11% до 30% - 2 балла от 31% до 50% - 3 балла более 50% - 5 баллов (указать количество сдающих экзамен и процент)			
			Результаты ЕГЭ по предметам по выбору выше среднего балла по Гатчинскому МР	6 баллов			
			Наличие выпускников, набравших 80 и более баллов по обязательным предметам и предметам по выбору	по 2 баллов за каждого			
		Результаты обучающихся по ОГЭ (9 классы)	Успеваемость обучающихся по результатам ОГЭ по обязательным (русский язык и математика) предметам, успеваемость 100% (отсутствие «2»)	4 балла			
			Результаты ОГЭ по русскому языку и математике выше среднего балла по Гатчинскому МР	6 баллов			
			Результаты ОГЭ по предметам по выбору: % выбравших ОГЭ по предмету от общего числа обучающихся выпускных классов	от 1% до 10% - 1 балл от 11% до 30% - 2 балла от 31% до 50% - 3 балла более 50% - 5 баллов (указать количество сдающих экзамен и процент)			
			Результаты ОГЭ по предметам по выбору выше среднего балла по Гатчинскому МР	5 баллов			
		Иная независимая оценка качества образования	Результаты ВПР, НИКО, ДКР и др. по предмету	успеваемость – 100%, качество знаний – выше 50% - 4 балла успеваемость 99% -98% , качество знаний от 49% до 45% - 2 балла			
		3.	Организация внеурочной деятельности	Внеурочная работа с обучающимися учителя начальных классов, учителя - предметника (предметные недели, внутришкольные олимпиады, конкурсы разного уровня, художественные, музыкальные, фото-конкурсы, участие в фестивалях, выставках и др.)	Доля обучающихся, вовлеченных во внеурочную деятельность по предмету (по информации руководителей ШМО)	100%-80% - 3 балла 79-50% - 2 балла 50%-10% - 1 балл	
			Индивидуальная работа со слабоуспевающими, с	Количество обучающихся получивших консультацию	1-5 чел. – 1 балл		

<p>высокомотивированными по предмету во внеурочное время (Проведение предметных консультаций. Учёт количества консультаций)</p>	<p>учителя (наличие журнала учета индивидуальной работы, предоставить в комиссию)</p>	<p>5-10 чел. – 2 балла 10 чел. и более - 3 балла</p>	
<p>Результативность участия во Всероссийской олимпиаде школьников</p>	<p>Наличие победителей и призеров</p>	<p><u>Всероссийский уровень-</u> -участие – 4 балла; - наличие победителей- 7 баллов; - наличие призеров – 5 баллов <u>Региональный (областной) уровень –</u> -участие – 3 балла; -наличие победителей –5 баллов; -наличие призеров – 4 балла <u>Муниципальный (районный) уровень –</u> - участие – 2 балла; - наличие победителей – 4 балла; - наличие призеров - 3 балла <u>Школьный уровень -</u> -участие - 1 балл; -наличие победителей и призеров – 2 балла</p>	
<p>Внеурочная работа с обучающимися спортивной направленности (спортивные соревнования, турниры, конкурсы и т.п.) разного уровня</p>	<p>Документальное подтверждение участия и достигнутых результатов в мероприятиях соответствующего уровня (по информации руководителя ШМО)</p>	<p><u>Международный уровень</u> - участие - 5 баллов; -наличие победителей – 8 баллов; - наличие призеров- 7 баллов <u>Всероссийский уровень</u> – участие 4 балла; - наличие победителей –7 баллов; - наличие призеров – 5 баллов <u>Региональный(областной) уровень:</u> - участие – 3 балла; - наличие победителей – 5 баллов; - наличие призеров- 4 балла <u>Муниципальный (районный) уровень</u> - участие - 2балла; - наличие победителей и призеров – 3 балла. <u>Школьный уровень -</u> -участие - 1 балл; -наличие победителей и призеров– 2 балла.</p>	

		<p>Результативность участия обучающихся в проектной исследовательской деятельности по предмету</p>	<p>Документальное подтверждение участия и достигнутых результатов в мероприятиях соответствующего уровня (по информации руководителей ШМО)</p>	<p><u>Международный уровень</u> - участие - 5 баллов; -наличие победителей – 8 баллов; - наличие призеров- 7 баллов <u>Всероссийский уровень</u> – участие 4 балла; - наличие победителей –7 баллов; - наличие призеров – 5 баллов <u>Региональный(областной) уровень:</u> - участие – 3 балла; - наличие победителей и призеров – 4 балла <u>Муниципальный (районный) уровень</u> - участие - 2 балла; - наличие победителей и призеров- 3 балла <u>Школьный уровень</u> - -участие - 1 балл; -наличие победителей и призеров – 2 балла. <i>Баллы выставляются по факту наличия участников, победителей и призеров</i></p>	
		<p>Результативность участия обучающихся в проектной и исследовательской деятельности во внеурочной деятельности (конференции разного уровня, турниры, круглые столы, интеллектуальны игры и иные мероприятия, проводимые в рамках внеурочной деятельности)</p>	<p>Документальное подтверждение участия и достигнутых результатов в мероприятиях соответствующего уровня (по информации руководителей ШМО)</p>	<p><u>Международный уровень</u> - участие - 5 баллов; -наличие победителей – 8 баллов; - наличие призеров- 7 баллов <u>Всероссийский уровень</u> –участие 4 балла; - наличие победителей –7 баллов; - наличие призеров – 5 баллов <u>Региональный(областной) уровень:</u> - участие – 3 балла; - наличие победителей и призеров- 4 балла <u>Муниципальный (районный) уровень</u> - участие - 2 балла; - наличие победителей и призеров- 3 балла <u>Школьный уровень</u> - -участие - 1 балл; -наличие победителей и призеров – 2 балла. <i>Баллы выставляются по факту наличия участников, победителей и призеров</i></p>	

		Участие в организации и проведении мероприятий для обучающихся, в том числе праздников, соревнований конкурсов, выставок и т.п. внутри школы (за рамками должностных обязанностей)	Документально подтверждение организации и участия в мероприятиях за рамками должностных обязанностей учителя (количество мероприятий)	Организация мероприятия (не менее чем для 2-х классов) - 4 балла Участие в подготовке или в проведении мероприятия в качестве ведущего, действующего лица и т.д. - 2 балла	
		Использование информационно-коммуникационных технологий в урочной и во внеурочной деятельности	Наличие призовых мест в конкурсах проектов, интернет – конкурсах и т.п.	всероссийский уровень - 4 балла региональный уровень - 3 балла районный уровень - 2 балла	
4.	Обеспечение доступности образования	Обеспечение условий организации обучения и воспитания обучающихся с ОВЗ	Отсутствие подтвержденных жалоб родителей (законных представителей) на невыполнение рекомендаций районной ПМПК по созданию специальных условий обучения и воспитания детей с ОВЗ	отсутствие обоснованных жалоб - 3 балла наличие обоснованных жалоб – минус 3 балла	
			Проведение мероприятий с участием детей с ОВЗ (экскурсии, кл. часы, концерты, соревнования и др)	не менее 2-х мероприятий – 2 балла	
		Работа педагога с составе школьной ППк	2 балла		
		Обеспечение прохождения промежуточной аттестации обучающихся, находящихся на семейном обучении	Количество оценочных материалов, подготовленных учителем, включая проверку	Одна работа – 2 балла	
		Организация работы по ликвидации академической задолженности	Проведение индивидуальных консультаций	До 2 баллов	

5.	Результативность методической и инновационной деятельности учителя	Представление результатов исследовательской, методической и инновационной деятельности учителя на мероприятиях (семинары, конференции, круглые столы, педсоветы, заседания МО, ЕМД и т.п.) международного, всероссийского, регионального, муниципального, школьного уровней и уровня ОУ	Документальное подтверждение участия и достижений в мероприятиях соответствующего уровня в статусе докладчика или участника (по данным руководителей ШМО) Документальное подтверждение статуса участия в исследовательской, методической, инновационной деятельности	<u>В статусе докладчика:</u> международный уровень - 10 баллов всероссийский уровень – 8 баллов региональный уровень – 7 баллов муниципальный уровень -5 баллов школьный уровень – 3 балла <u>В статусе участника мероприятия любого уровня -1 балл</u> <i>Единственный автор реализуемой инновационной идеи или выполненного инновационного продукта -10 баллов</i> <i>Член коллектива, разработавший инновационный продукт – 5 баллов</i> <i>каждому участнику</i>	
		Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии (презентация, технологическая карта урока, конспект и др.), публикации (титuleльный лист, содержание, «скриншот» , интернет-адрес) (по информации руководителя ШМО	Мастер-класс, открытое мероприятие <i>регионального уровня - до10 баллов</i> Мастер-класс, открытое мероприятие <i>районного уровня - до 8баллов</i> Мастер класс, открытое мероприятие <i>школьного уровня-до 5 баллов</i> Публикации в различных изданиях: в печатных изданиях всероссийского, регионального уровней – до 8 баллов в печатных изданиях муниципального уровня - до 5баллов в сети Интернет (блоги, сайт) - до 3баллов	
6.	Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности	Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная переподготовка	Документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период	Обучение на курсах повышения квалификации (сверх обязательных курсов ПК 1 раз в 3 года) – 4 балла Профессиональная переподготовка – 5 баллов	По факту получения документа
7.	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, муниципальный, школьный уровни)	Документально подтверждение наличия дипломов (сертификатов и пр.) участника, победителя или призера в профессиональных конкурсах соответствующего уровня	Очные <u>Всероссийский уровень:</u> победитель или призер - до20 баллов участник - 10 баллов <u>Региональный уровень:</u> победитель или призер– до15 баллов	По факту получения диплома (сертификата, грамоты, пр.)

				<p>участник - 8 баллов</p> <p><u>Районный уровень:</u> победитель или призер - до 10 баллов участник - 5 баллов</p> <p><u>Школьный уровень:</u> победитель или призер –до 5 баллов участник – 3 балла</p> <p><u>Дистанционные</u> всероссийский уровень – до 4 баллов.</p>	
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся или обучающихся на характер деятельности учителя. Отсутствие конфликтных ситуаций с коллегами.	Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся или обучающихся на деятельность учителя. Отсутствие конфликтных ситуаций с коллегами	<p>Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций за отчетный период -3балла</p> <p>Наличие обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций за отчетный период - минус 3балла</p>	
9.	Использование на уроках современных образовательных технологий	Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе	<p>Работа на различных образовательных платформах для организации и осуществления дистанционного обучения или смешанного – проведение уроков онлайн («РЭШ», «Учи.ру», «ЯКласс», ГИС СОЛО и др.)</p>	<p>Постоянно – 4 балла</p> <p>Систематически – 3 балла</p> <p>Эпизодически – 1 балл</p> <p>Отсутствует работа – 0 баллов</p>	
			Наличие страницы на сайте школы и систематическое размещение на нем собственных материалов (по данным руководителей ШМО)	Систематическая работа на своей странице на сайте (наличие разработок, пособий и т.п.) - до4баллов	
			Качественная своевременная работа с электронным журналом (по справке заместителя директора по УВР)	Своевременное заполнение электронного журнала - 4балла Наличие замечаний, не устраненных в указанные сроки - минус 4 балла	
	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	отсутствие травматизма в ходе урочной и внеурочной деятельности.	отсутствие – 3 балла (наличие – минус 3 балла)		
10.	Эффективность деятельности учителя в качестве классного	Организация работы классного коллектива	Помощь в организации внеурочной деятельности (конкурсы, онлайн уроки, различные мероприятия разных	1 балл	

	руководителя		уровней и т.п)		
			Поддержание порядка, должного санитарно-гигиенического состояния кабинета, закрепленного за классом на период особых условий обучения	2 балла	
			Помощь в организации дистанционного (смешанного) обучения по заявлениям родителей	2 балла	
11.	Организационная деятельность учителя	Участие учителя в подготовительных, основных, дополнительных процедурах ГИА в качестве аудиторного организатора, вне аудиторного организатора, эксперта и др.	Качественное участие в работе ППЭ или работа экспертом (по информации руководителя ППЭ, руководителя экспертной группы)	до 5 баллов	
			Сопровождение обучающихся , участвующих в выездных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях и т.п.; обучающихся на ППЭ в период подготовки и проведения ГИА в форме ЕГЭ и ОГЭ (ИСИ, ИС)	2 балла	
		Своевременное, систематическое, полное и качественное ведение школьной документации (личные дела обучающихся, дневники обучающихся, отчеты, планы, проверка тетрадей и т.д.)	Уровень исполнительской дисциплины (по справке заместителя директора по УВР)	отсутствие замечаний - 3балла наличие замечаний, не устраненных в указанные сроки - минус 3 балла	
		Работа с тетрадями, в том числе и на печатной основе, контурными картами обучающихся в соответствии с Положением о едином орфографическом режиме (http://gtl.lokos.net/komschool3/polojenie_ediny_orfograf_rej_im.pdf)	Ведение тетрадей, в том числе и на печатной основе по литературе, по истории, по обществознанию, географии, естествознанию, биологии, химии, информатике, технологии, физике, ИЗО, их проверка, ведение и проверка контурных карт по географии и истории.	2 балла	
		Работа в кабинете: эстетическое оформление, методическое наполнение (после завершения работы в особых условиях)	Санитарно-гигиеническое состояние кабинета, методическое наполнение (по информации руководителей ШМО)	высокое - 3балла среднее - 2 балла низкое – 0 баллов	

		Работа в особых условиях (условиях распространения новой коронавирусной инфекции)	Участие в осуществлении образовательного процесса в дистанционном формате и смешанной форме обучения. Осуществление пропускного режима перед началом уроков (в соответствии с графиком на полугодие)	5 баллов до 4 баллов	
		Участие учителя в летней оздоровительной работе на базе ОУ	Качественное участие в работе школьного летнего лагеря (по информации начальника ДОЛ)	до 10 баллов	

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности профессиональной деятельности учителя-логопеда

(Фамилия, Имя, Отчество учителя)

МБОУ «Коммунарская средняя общеобразовательная школа № 3» за

(наименование общеобразовательного учреждения)

(период)

образование _____

стаж педагогической деятельности _____ лет,

квалификационная категория

почётные звания, награды

общее количество обучающихся у учителя -
логопеда _____

**Критерии оценки эффективности и качества профессиональной деятельности
учителя-логопеда**

МБОУ «Коммунарская средняя общеобразовательная школа №3»

Критерии	Показатели критериев	Параметры показателя
Критерий 1. Результативность деятельности	Повышение профессионального мастерства (курсы повышения квалификации, обучающие семинары и т.п.)	2 балла
	Использование в работе ИКТ, ТСО	2 балла
	Снижение доли обучающихся с проблемами в речи по итогам четверти, полугодия, года:	
	– повышение уровня;	2 балла
	-на том же уровне	1 балл
	Количество обращений педагогов и родителей за консультациями к специалисту:	
	– повышение уровня;	2 балла
	-на том же уровне	1 балл
	Положительная динамика результатов выполнения логопедическими группами диагностических и контрольных работ по итогам четверти, полугодия, года:	
	– повышение уровня;	2 балла
	-на том же уровне	1 балл
	Отсутствие травматизма среди обучающихся	3 балла
Итого:	16 баллов	
Критерий 2. Распространение опыта работы	Качество реализации темы по самообразованию	1 балл
	Работа в профессиональных объединениях, на семинарах, конференциях, проведение открытых мероприятий, участие в конкурсах:	1 балл
	– на уровне школы;	
	- на уровне района	2 балла
	-на уровне региона	3 балла
	Наличие публикаций, печатных работ	1 балл
Итого:	8 баллов	
Критерий 3. Превышение объема выполняемой работы	Участие в работе инициативных групп, комиссий, школьной ПШк	1 балл
	Общественная активность	1 балл
	Превышение объема выполняемой работы в рамках профессиональной компетенции (проверка тетрадей, работа с надомниками)	2 балла
	Итого:	4 балла
Критерий 4. Инновационная деятельность	Участие в экспериментальной и исследовательской работе	1 балл
	Внедрение новых форм и методов работы	1 балл
	Итого:	2 балла
Критерий 5. Профессиональная культура учителя-логопеда	Осуществление взаимодействия между специалистами, учителями, воспитателями ГПД, родителями (законными представителями), общественностью	2 балла
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников образовательного процесса и отсутствие замечаний со стороны администрации на работу учителя-логопеда	1 балл
	Своевременная сдача отчетов, документации	1 балл
	Соблюдение трудовой дисциплины	1 балл
	Итого:	5 баллов
	Критерий 6. Сохранность и развитие кабинета	Санитарное состояние кабинета согласно требований СанПиНа
Динамика методического оснащения кабинетов		2 балла
Итого:		3 балла

<p align="center">Критерий 7</p> <p align="center">Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе</p>	<p>Работа на различных образовательных платформах для организации и осуществления дистанционного обучения – проведение уроков, занятий онлайн («РЭШ», «Учи.ру», ГИС СОЛО и др.)</p>	<p>Постоянно – 4 балла Систематически – 3 балла Эпизодически – 1 балл Отсутствует работа – 0 баллов</p>
	<p>Наличие страницы на сайте школы и систематическое размещение на нем собственных материалов</p>	<p>Систематическая работа на своей странице на сайте (наличие разработок, пособий и т.п.) - 4балла</p>
	Итого:	8 баллов
<p align="center">Критерий 8</p> <p align="center">Организационная деятельность учителя-логопеда</p>	<p>Участие в подготовительных, основных, дополнительных процедурах ГИА в качестве аудиторного организатора, вне аудиторного организатора, собеседника и др.</p>	5 баллов
	<p>Сопровождение обучающихся , участвующих в выездных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях и т.п.; обучающихся на ППЭ в период подготовки и проведения ГИА в форме ЕГЭ и ОГЭ (ИСИ, ИС)</p>	2балла
	<p>Работа в особых условиях (условиях распространения новой коронавирусной инфекции)</p>	5 баллов
	<p>Участие в летней оздоровительной работе на базе ОУ (по данным начальника ДОЛ)</p>	до 10 баллов
	Итого:	22 балла