

Директор МОУ Столбищенская СШ
О.В. Родионов



_____ 2022г.

Председатель первичной профсоюзной
организации образовательного учреждения



А.Ю. Александренко

_____ 2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное общеобразовательное учреждение
Столбищенская средняя школа
на 2022–2025 годы

Коллективный договор принят на Общем собрании работников Муниципального общеобразовательного учреждения Столбищенская средняя школа
Протокол № 2 от 31.03. 2022г.

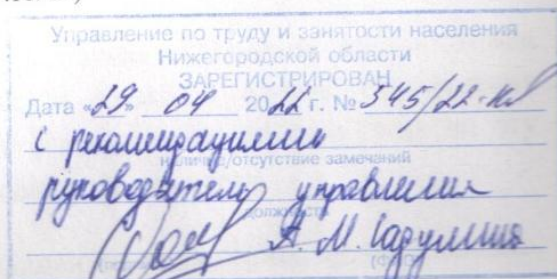
Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду _____

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2022г.

Руководитель органа по труду _____

(должность, Ф.И.О.)

М.П.



п. Буденовка

2022 г.

I. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении Столбищенская средняя школа (далее Учреждение).
- 1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и Учреждения по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения 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.
- 1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», территориальным отраслевым соглашением между Управлением образования, молодёжной политики и спорта администрации Пильнинского муниципального района и Пильнинской районной организацией Профессионального союза работников народного образования на 2022 – 2025 годы, иными нормативными правовыми актами федерального и регионального уровней.
- 1.4. Сторонами коллективного трудового договора являются:
- работодатель в лице его представителя – директора МОУ Столбищенская СШ.
 - работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Учреждения
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.7. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 7 дней после его подписания.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также в случае расторжения учредителем трудового договора с директором школы и назначении другого лица на эту должность; — в случае переизбрания председателя профсоюзного комитета
- 1.9. При реорганизации Учреждения (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании, выделении) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока действия или до внесения в него изменений, дополнений.
- 1.10. 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.

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

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

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

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

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

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

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

1.18. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях, трудовых договоров работников учреждений, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.19. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течении 3-х лет.

II. Обязательства сторон в области развития социального партнерства и участие профсоюзного органа в управлении Учреждением.

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

2.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Учреждения, совершенствования локальных правовых актов и другим социально значимым вопросам.

2.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов.

2.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников Учреждения.

Работодатель:

2.5. Предоставляет профкому по его запросу информацию, необходимую для защиты социально-трудовых прав работника, обеспечивая учет мнения профсоюза (согласование) при принятии локальных нормативных актов.

Профком:

2.6. Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.7. Представляет в социальном партнерстве интересы работников – членов Профсоюза Учреждения.

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и на основании личного письменного заявления перечисляют ежемесячно денежные средства в размере 1 % из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

2.8. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

2.9. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.10. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.11. Содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.12. Организует правовой всеобуч для работников Учреждения.

2.13. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

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

2.15. Направляет учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием применения мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

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

2.17. Участвует совместно с райкомом Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников Учреждения.

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

2.19. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам Учреждения принимаются работодателем совместно с профкомом.

Локальные нормативные акты Учреждения по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка (приложение 1);
- 2) Положение об оплате труда работников (приложение 2);
- 3) Соглашение по охране труда (приложение 3);

4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами; (приложение 4)

5) Положение о персональных данных работников. (приложение 5)

6) Положение о порядке и условиях представления педагогических работникам длительного отпуска сроком до одного года (приложение 6)

7) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска; (приложение 7)

8) Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения; (приложение 8)

2.20. Работодатель обязуется персонально ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, с настоящим договором и приложениями к нему, другими локальными нормативными актами в сфере социально- трудовых отношений и обеспечивать гласность выполнения условий договора путём проведения общих собраний работников, производственных совещаний, отчётов ответственных лиц, оформления информационных стендов, размещения документов в локальной сети и на сайте школы.

III. Обязательства Сторон в области трудовых отношений, занятости.

Стороны подтверждают:

3.1. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

3.2. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законодательством. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.3. при приеме на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергшиеся уголовному преследованию, необходимо предоставить справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) фактов уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования, выданную по соответствующей форме.

3.4. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно

связанными с трудовой деятельностью работника.

3.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

3.5. Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

3.6. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя осуществляется по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ по согласованию с профкомом.

3.7. 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.

3.8. 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.

3.9. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, 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.

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

3.11. 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 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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.

3.12. 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 Соглашением между правительством НО, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «Облсовпроф», региональным объединением работодателей «Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей» о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2018-2020 годы от 09.01.2018 №2-П/4/А-11.

Массовым является увольнение:

10% и более – в течении трех месяцев;

15% и более – в течении шести месяцев;

20% и более – в течении года.

3.13. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном Учреждении;
- имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- ранее сокращенные работники;
- другие случаи, установленные Законом РФ.

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

3.15. 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 организацией Учреждения.

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

3.17. Предусматривать в трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации: в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, при уменьшении учебной нагрузки на 0,5 ставки и более.

3.18. Заслуги педагогических работников, связанные с наличием почетных званий, отраслевых знаков отличия, государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности, с победами в конкурсном отборе лучших учителей, с победой или получением призов на Региональном этапе Всероссийского конкурса "Учитель года" и т.п., а также наличие у педагогических работников ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности принимать в качестве личного вклада в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания и предусматривать надбавки к должностным окладам до 10%.

3.19. 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 (**ч. 3 ст. 81 ТК РФ**).

3.20. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.21. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации государственной политики развития образования принимать участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава;
- снижению текучести кадров, повышению уровня квалификации работников;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования Работников.
- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с выборными органом первичной профсоюзной организации консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном Учреждении, источников их финансирования;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлении времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня ;
- предпочтению в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации работникам:
 - предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
 - участникам областных целевых программ: «Социально-экономическая поддержка молодых специалистов, работающих в учреждениях образования, здравоохранения, спорта и культуры Нижегородской области на 2006-2020 годы»; «Меры социальной поддержки молодых специалистов Нижегородской области на 2011-2023 годы»;
- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;
- недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- созданию условий по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и

повышение квалификации работников.

4.1 Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

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

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

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Создавать условия для роста педагогического мастерства работников за счет курсовой переподготовки на территории города, и с выездом в другие территории.

4.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.168, ст.187 ТК РФ).

Расходы, связанные с пребыванием в месте пребывания в командировке, компенсируются выплатой суточных за все календарные дни командировки, в том числе и за дни отъезда и приезда, дни нахождения в пути, включая время вынужденной остановки в пути.

Если работник командирован в такую местность, откуда он имеет возможность возвращаться к месту своего постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

На работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех предприятий, в которые они командированы. Взамен дней отдыха, не использованных во время командировки, другие дни отдыха (по возвращении из командировки) не предоставляются.

В том случае, если работник был командирован специально для работы в выходные (праздничные) дни, компенсация за такую работу производится на общих основаниях.

Если день отъезда в командировку приходится на выходной день, то работнику предоставляется другой день отдыха по возвращении из командировки.

4.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ

4.2.4. Работникам, направленным на обучение Работодателем или впервые поступившим самостоятельно в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения и успешно обучающимся в указанных учреждениях предоставляется в порядке, установленном законодательством, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

4.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях;

финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т. д.).

4.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на подтверждение соответствия занимаемой должности в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

4.2.7. Сохранять повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории на срок до одного года по истечении срока ее действия педагогическим работникам в случаях:

- длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода;
- по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;
- по возвращении из отпуска длительностью до одного года;
- по возвращении из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории;
- при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата;
- работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, остался один год и менее;
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период её прохождения.

V. Рабочее время и время отдыха.

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

5.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную

деятельность».

5.1.2. Рабочее время педагогических работников характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской деятельностью. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую деятельность, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, настоящим коллективным договором, иными локальными актами и личными планами работников.

5.1.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормированная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

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

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

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

5.1.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам осуществляется с учетом мнения профкома и 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.

5.1.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо 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.

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

5.1.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя по сравнению с

учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя осуществляется в соответствии с законодательством.

5.1.10. В Учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

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

5.1.12. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.1.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

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

5.1.15. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.1.16. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не установлена действующим законодательством. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников в декабре месяце.

5.2.2. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.2.3. Средний дневной заработок для оплаты отпусков исчисляется за год, предшествующих периоду отпуска, если это не ухудшает положение работника. В противном случае, средний заработок исчисляется согласно статье 139 ТК РФ (в редакции Федеральных законов от 22.08.2004 г. № 122 – ФЗ, от 30.06.2006 г. № 90 – ФЗ).

5.2.4. Педагогическим работникам Учреждения в соответствии со ст. 55 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам Муниципального общеобразовательного учреждения Столбищенская средняя школа длительного отпуска сроком до одного года (**Приложение 6**).

5.2.5. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

заместителю директора учреждения	3	календарных дня
неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации	10	календарных дней
главному бухгалтеру	3	календарных дня
водителю	4	календарных дня

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются муниципальными правовыми актами *Пильнинского муниципального района*.

5.2.6. При установлении учителям, для которых 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 пункте 3.7 настоящего раздела.

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

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

5.2.7. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных учреждениях, находящихся 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.

5.2.8. 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.

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

5.2.9. 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, работники в возрасте до 18 лет, работники других категорий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

5.2.11. 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 непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 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.

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

5.2.13. До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленных в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. 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.

5.3.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, 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 (ст. 122 ТК РФ).

5.3.3. 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.

5.3.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

5.3.7. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации **(Приложение 7)**.

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

5.3.9. 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.

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 (ст. 121 ТК РФ);

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

5.3.11. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются правилами трудового распорядка Учреждения.

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

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

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

5.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.4.1. 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.

5.4.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

5.4.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

VI. Обязательства Сторон в области оплаты труда, материального стимулирования.

В целях повышения социального статуса работников Учреждения, престижа педагогической профессии стороны договорились: приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников Учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы в соответствии с федеральными и региональными нормативными правовыми актами, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

6. Стороны подтверждают:

6.1. . Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, регулируются Положением об оплате труда работников МОУ Столбищенская СШ, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, и иными локальными актами Учреждения.

6.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Положением об оплате труда МОУ Столбищенская СШ, разработанным в соответствии с постановлением

администрации Пильнинского муниципального района Нижегородской области от 01.06.2020 № 306 (с изменениями от 09.12.2021 г. № 717)

6.3. Заработная плата работников Учреждения включает в себя должностной оклад (минимальный оклад и коэффициенты) компенсационные, стимулирующие надбавки, надбавки за дополнительно возложенные обязанности и другие выплаты.

Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда до 12% от тарифной ставки (оклада).

Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.4. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном, не менее 35%, размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

6.6. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в Учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

6.7. За работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), за счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты.

6.8. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной приказом Минобрнауки России от 24.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». Работники письменно предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

6.9. Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

6.10. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 5 и 20 числа каждого месяца.

6.11. Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

6.12. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

6.13. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

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

6.15. Наполняемость классов, групп, установленная Типовым положением с учетом санитарных правил и норм, является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы. За превышение количества обучающихся в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размер такой доплаты определяется приказом руководителя с учетом мнения профкома в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

6.16. Осуществлять тарификацию учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, на общих основаниях на учебный год, т.е. по 31 августа .

6.17. Выдавать работникам при получении заработной платы расчётные листы.

6.18. Устанавливать условия оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой

педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

6.19. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области и постановлением администрации Пильнинского муниципального района.

VII. Охрана труда.

7.1. Работодатель:

7.1.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

7.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

7.1.3. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

7.1.4. За счет средств Учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.

7.1.5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

7.1.6. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.

7.1.7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охране труда.

7.1.8. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17°C и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14° С и ниже в помещении занятия прекращаются.

7.1.9. Информировывает работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.1.10. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда Учреждения.

7.1.11. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.1.12. Обеспечивает за счет средств Учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в

течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.1.13. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

7.1.14. Выделяет единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей, в случаях:

- гибели работника в размере до 30 тыс. рублей, а также расходов на погребение в размере до 6 тыс. рублей;

- получения работником инвалидности – до 25 тыс. рублей;

- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, - до 20 тыс. рублей.

7.1.15. Обеспечивает внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда.

7.1.16. Обязан обучать педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

7.1.17. Организует информационно-профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа среди работников организации (повышение профессиональной компетентности педагогических работников через курсы повышения квалификации, участие в областных семинарах, школы волонтеров, педсоветах).

7.2. Профком:

7.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации Учреждения.

7.2.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

7.2.3. Избирает уполномоченного по охране труда.

7.2.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

7.2.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками Учреждения.

7.2.6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7.2.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7.2.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие

нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

7.2.9. Стороны согласились с тем, что уполномоченным профкома по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере 10 % ставки заработной платы (должностного оклада) за активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников Учреждения.

7.2.10. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в соответствии с действующим законодательством.

7.2.11. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 08 декабря 2020г. № 390-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2021 год и на плановый период 2022и 2023 годов» Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

8.1.1. 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.

8.2. Стороны подтверждают:

8.2.1. Педагогические работники учреждения пользуются правом на возмещение расходов по оплате жилья, отопления и освещения с учетом социальной нормы жилой площади в соответствии с законодательством Нижегородской области.

8.2.2 Работникам Учреждения при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда. (проработавшим от 1 до 3 лет 25%, от 3 до 5 лет - 50%, от 5 – 10 лет - 75 % , от 10 и более лет - 100%)

8.2.4.Педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов и суточных в размере 100 рублей с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.

8.2.5.Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда Учреждения.

8.3.Стороны договорились:

8.3.1.Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

8.3.2.Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей.

8.3.3.Создать условия для организации питания работников.

8.4.Работодатель обязуется:

8.4.1.С учётом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты (надбавки) младшему обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников в размерах до 2 тыс. рублей при наличии денежных средств, выделенных на оплату труда.

8.4.2.Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом директора учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия – до 10000 рублей;

- смерти близкого родственника – до 10000 рублей;

- в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту – до 10000 рублей;
- при рождении первого ребенка – до 5000 рублей;
- при рождении второго ребенка – до 10000 рублей;
- при рождении третьего и последующего ребенка – до 15000 рублей;
- молодым специалистам, остро нуждающимся в жилых помещениях, в связи с приобретением жилья – до 20000 рублей;
- при поступлении ребенка в первый класс – до 3000 рублей;
- в связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые) до 3000 рублей;
- к профессиональным праздникам – до 5000 рублей;
- к юбилейным датам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет – до 5000 рублей;
- к праздничным датам – не менее 1000 рублей.
- на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода – до 5000 рублей;

8.4.3. Предоставлять работникам оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- работающим инвалидам – 2 дня;
- членам профкома – до 3-х дней.

8.4.4. Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

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

8.5.Профком:

8.5.1. Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами области.

8.5.2. Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой

работы среди работников учреждения.

8.5.3. Осуществляет правовые консультации по социально- бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

8.5.4. Считает необходимым в целях дополнительной социальной поддержки работников способствовать развитию кредитного потребительского кооператива «Кредитный союз образования», сохранив сложившуюся практику безналичной формы возврата при наличии соответствующего письменного заявления работника.

10.1.1. Считает приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Учреждении:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления ее в Учреждении;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- поддержка участия молодежи во всероссийских, областных, районных и окружных образовательных молодежных форумах и конкурсах.

IX. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза.

Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются законодательством Российской Федерации и Нижегородской области.

9.1. Работодатель:

9.1.1. Включает по уполномочию работников представителей профкома в состав коллегиальных органов управления Учреждением.

9.1.2. Предоставлению выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимого помещения (как минимум одно помещение), отвечающего санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченного отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.3. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, условий проживания в общежитиях, другим социально-экономическим вопросам.

9.1.4. Обеспечивают ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников и другие удержания по заявлению работников на счет профсоюзной организации, в т.ч. перечисления в кредитный потребительский кооператив «Кредитный союз образования». Перечисление средств производится в полном объеме с расчётных счетов учреждений одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждений.

Данный порядок удержания и перечисления денежных средств предусмотрен также для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям, уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями).

9.2. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

9.2.1. Члены профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, председатель – без предварительного согласия Президиума Пильнинской районной организации Профессионального союза работников народного образования.

9.2.2 Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, а председателя профсоюзной организации (его заместителя) профкома – с согласия Президиума Пильнинской районной организации Профессионального союза работников народного образования.

9.2.3. Члены профкома, уполномоченный по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.2.4. Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

9.2.5. Предоставлять неосвобожденному председателю выборного профсоюзного органа образовательного учреждения дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве до 10 календарных дней.

9.3. Стороны:

9.3.1. Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в

соответствии с законодательством.

9.3.2.Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;
- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

9.3.3.Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора.

10.Стороны договорились, что:

10.1. Совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора. Ежегодно не позднее 30 декабря анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками рассматривается на общем собрании трудового коллектива.

10.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом (ст. 5.27, 5.28, 5.29, 5.30, 5.31 КоАП РФ).

10.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в

коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания .

10.5. Стороны обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для заключения нового Коллективного договора.

Список

Приложений с принятыми локальными нормативными актами.

- 1.Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального общеобразовательного учреждения Столбищенская средняя школа;
- 2.Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения Столбищенская средняя школ
- 3.Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам Муниципального общеобразовательного учреждения Столбищенская средняя школа длительного отпуска сроком до одного года
- 4.Соглашение по охране труда работодателей о работников
- 5.Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
7. Положение о защите персональных данных работников.
8. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения и оказания материальной помощи.

Директор школы _____ О.В.Родионов

Председатель профкома _____ А.Ю.Александренко

Председатель первичной организации
_____ А.Ю.Александренко

Директор МОУ Столбищенская СШ
_____ О.В. Родионов

«31» марта 2022г.

«31» марта 2022г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА МОУ СТОЛБИЩЕНСКАЯ СШ

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- справка об отсутствии (наличии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.
- Свидетельство ИНН
- Медицинское заключение о прохождении медосмотра

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

1.5. Приказ работодателя о приеме на работу, объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить

работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если

в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса). (часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 4 часа в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-х месячного срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

—
—
приостанавливает найм новых работников;
не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие.

2.2. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;

- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;
- своевременно и в полном объеме уплату страховых взносов на обязательное пенсионное и обязательное медицинское страхование, качественное предоставление сведений, необходимых для ведения индивидуального(персонифицированного) учета;
- предоставлять в полном объеме списки работников, приобретающих право на пенсию в ближайшие два года, в том числе и на льготную.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. В МОУ Столбищенская СШ устанавливается:

В школе шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье,

В дошкольной группе пятидневная рабочая неделя с двумя выходными – суббота, воскресенье.

4.3. При сменной работе(*сторожа, кочегары, технические работники*) продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

4.4. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

4.5. Педагогический состав работает по утверждённому на учебный год расписанию уроков и расписанию работы дошкольной группы. Администрация(*заместители директора, бухгалтер, завхоз, водитель*) работает по ненормированному рабочему дню. Технический персонал (*сторожа, кочегары, уборщики служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий, садовник – дворник, повара, помощники повара, прачка, помощники воспитатели*) работают по утвержденному графику, но не более 40 часов в неделю

Продолжительность ежедневной работы, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

4.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 92-94), постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" (с последующими изменениями) устанавливается для женщин службы АХЧ – 36 часов в неделю, 6 часов ежедневной работы (смены)

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в

случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части.

4.8. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

4.8.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

4.8.2. При производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

4.8.3. При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части.

Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

4.8.4. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

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

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

Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет,

к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие

детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.9. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу (ч.2,4 ст. 73, ст.142 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодные отпуска предоставляются сотрудникам продолжительностью 28 и 56 календарных дней (для педагогического состава).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- выполняющим работы особого характера;
- с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективному договору.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются.

4.10.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации или у работодателя-физического лица.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится в случаях:
временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.10.2. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсации могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

4.10.3. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Работодатель обязуется по письменному заявлению работника предоставить оплачиваемый отпуск следующим категориям работников в случаях:

- при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- работающим инвалидам – 2 дня;
- членам профкома – до 3-х дней.

5. Поощрения

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение почетной грамотой;

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

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

6.2. До наложения взыскания от работника за требуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

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

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

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

6.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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

6.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации
_____ А.Ю.Александренко
« ____ » _____ 2022г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
от _____ 2022г. № _____ О.Д.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СТОЛБИЩЕНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА**

(далее - Положение)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со [статьями 135, 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [постановлением](#) Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года N 296 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области", Постановлением Пильнинского муниципального района Нижегородской области от 23 октября 2020 года № 572 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Пильнинского муниципального района, а также иных муниципальных организаций Пильнинского муниципального района, учредителем которых является Пильнинский муниципальный район Нижегородской области, утвержденное постановлением администрации Пильнинского муниципального района Нижегородской области от 01.06.2020 № 306», Постановлением администрации Пильнинского муниципального района от 09 декабря 2021г № 717 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Пильнинского муниципального района, а также иных муниципальных организаций Пильнинского муниципального района, учредителем которых является Пильнинский муниципальный район Нижегородской области, утвержденное постановлением администрации Пильнинского муниципального района Нижегородской области от 01.06.2020 № 306»

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников МОУ Столбищенская СШ, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, Пильнинского муниципального района.

Оплата труда работников МОУ Столбищенская СШ осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности МОУ Столбищенская СШ

Отраслевая система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается и изменяется с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного [справочника](#) должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- г) [перечня](#) видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 229;
- д) [перечня](#) видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 230;
- е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп)

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых професий рабочих государственных учреждений Нижегородской области; ж) рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников»;

1.3. Система оплаты труда работников ОУ носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников организации.

1.4. Система оплаты труда работников ОУ включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

1.6. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере не более трех размеров среднемесячной заработной платы работников этих учреждений.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории "руководители", не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.»

1.7. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка образовательной организации и должностным инструкциям.

1.8. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации осуществляется в пределах объема средств образовательной организации на текущий финансовый год. В организациях, переведенных на нормативное финансирование, формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а также объемом средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, и отражается в Плане финансово – хозяйственной деятельности (далее – План ФХД) образовательной организации. В организациях, финансируемых на основании утверждаемого учредителем Плана ФХД, формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средствами, поступающими от деятельности, приносящей доход, направленными на оплату труда работников организации.

1.9. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций ОУ в части оплаты труда работников, предусматриваемый учредителем в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в Плане ФХД, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых ими бюджетных услуг.

1.10. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников ОУ, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом области об областном бюджете на очередной финансовый год.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников.

2.2. Штатное расписание образовательной организации ежегодно утверждается руководителем образовательной организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной образовательной организации. В соответствии с уставной деятельностью образовательной организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года [N 305н](#); от 29 мая 2008 года [N 247н](#); от 29 мая 2008 года [N 248н](#); от 5 мая 2008 года [N 216н](#); от 5 мая 2008 года [N 217н](#); от 18 июля 2008 года [N 342н](#), и настоящим Положением.

Штатная численность работников организации устанавливается руководителем данной организации исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

В случае оптимизации структуры и численности работников организации экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года [N 597](#) "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года [N 761](#) "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28 декабря 2012 года [N 1688](#) "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

2.3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих

коэффициентов к минимальным окладам по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем образовательной организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.4. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников ОУ по должностям и профессиям соответствующих профессионально-квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1.

Оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников, для которых приказом Минобрнауки России от 24 декабря 2010 года N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" определена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставок заработной платы (минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам педагогических работников согласно пункту 1.4 Приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников образовательных учреждений") (далее - минимальный оклад по профессиональным квалификационным группам педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательной организации в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют должностной оклад (ставка заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2.

2.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Выплаты стимулирующего характера не образуют должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в приложении 3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в приложении 3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» к настоящему Положению.

В целях поощрения работников за выполненную работу в организации устанавливаются по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, к праздничным, юбилейным датам)".

2.7. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам

2.7.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

2.7.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный должностной оклад, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ могут применяться повышающие коэффициенты, формирующие минимальный оклад по должности, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к окладу (приложение 1).

2.7.3. Аттестация педагогических работников ОУ осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.7.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в тарифно-квалификационных справочниках по должностям и профессиям работников организаций образования Российской Федерации.

2.7.5. Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов.

2.7.6. Наличие у работников документа государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании, справки об окончании 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

2.7.7. Основными документами для определения стажа работы являются трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения

размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях согласно [приложению 4](#) к настоящему Положению.

2.7.8. Должностные оклады работников дошкольных групп в составе ОУ устанавливаются как педагогическим работникам согласно настоящему Положению.

2.7.9. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

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

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

2.7.10. Руководители ОУ проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливают им должностные оклады, ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной учредителем образовательной организации.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников ОУ несет руководитель организации.

2.8. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения.

2.8.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников ОУ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную тарифно-квалификационными характеристиками, должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.8.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

Продолжительность рабочего времени женщин, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельской местности; специалистов (психологии, логопедии и других) психолого-педагогических и медико-социальных ОУ - 36 часов работы в неделю.

2.8.3. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.8.4. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном [пунктом 2.12](#) настоящего Положения.

2.8.5. Учет учебной работы учителей (преподавателей) устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе "динамического часа" для обучающихся 1 класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательной организации и правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

2.8.6. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям I - IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

2.8.7. Учителям ОУ, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов;

- заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической (преподавательской) работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в

письменной форме не позднее чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

2.8.8. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей ОУ устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации. Учебная нагрузка педагогического работника образовательной организации, оговариваемая в трудовом договоре, ограничивается верхним пределом, определяемым типовым положением об образовательной организации соответствующего типа и вида.

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

Объем учебной нагрузки учителей, преподавателей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации ее руководителем и заместителями, составляет не более 18 часов на полную ставку и не более 9 часов на полставки.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться другими работниками образовательной организации, ведущими ее помимо основной работы, определяется руководителем образовательной организации. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

2.8.9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других ОУ, работникам учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и информационно-диагностических кабинетов) - при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

При возложении на учителей ОУ, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся 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 учителями.

Порядок, установленный абзацами первым – третьим настоящего пункта, применяется при установлении продолжительности рабочего времени (установлении размера преподавательской, педагогической работы) работникам организаций дополнительного образования.

2.9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам ОУ

2.9.1. Месячная заработная плата педагогических работников ОУ определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей и преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации, учителей, для которых данная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная учителям и преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.11.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей ОУ, реализующих общеобразовательные программы в очно-заочной форме, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало каждого полугодия.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

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

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

2.11.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды

отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года № 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

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

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

2.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников ОУ применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за педагогическую работу специалистов учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы учителей определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

3.2. Должностной оклад руководителя организации устанавливается нормативно – правовым актом администрации района и фиксируется в трудовом договоре.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной плате работников организации устанавливается в кратности от 1 до 3.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории "руководители", не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организации устанавливаются руководителем организации на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей организаций, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 "Выплаты компенсационного характера" к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.5. Премирование руководителя организации осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителя, утверждаемыми учредителем организации, за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организации. Размеры премирования руководителя организации, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

Для руководителя организации работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации. Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации. Перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в порядке, утверждаемом постановлением администрации Пильнинского муниципального района.

3.6. Руководителю организации, заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет.

Величина надбавки за выслугу лет руководителю организации устанавливается в процентном отношении от должностного оклада:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 10%;

при выслуге лет более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

для руководителей организации - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемом министерством образования Нижегородской области;

для заместителей руководителя, курирующих учебно-воспитательную работу, - в зависимости от общего педагогического стажа;

для заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, - главного бухгалтера в зависимости от общего стажа работы

$N_v = (Z_c \times K) \times V$, где:

N_v - надбавка за выслугу в денежном выражении;

Z_c - средняя заработная плата работника основного персонала по организации;

K - коэффициент соотношения должностного оклада заместителя (главного бухгалтера) к должностному окладу руководителя;

V - коэффициент, отражающий величину надбавки за выслугу лет.

Стаж руководящей работы определяется в порядке, утверждаемом приказом министерства образования Нижегородской области.

3.7. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю организации

3.8. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации производится в соответствии с [Порядком](#) размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представления указанными лицами данной информации, утвержденным постановлением Правительства Нижегородской области от 27 декабря 2016 года N 907.»

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации в порядке исключения могут быть назначены руководителем образовательной организации на соответствующую должность.

4.2. При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

4.3. Преподавательская работа руководящих и других работников организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.4. Положением об оплате труда работников организации предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом организации:

Премирование работников ОУ производится в целях усиления их материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

Работникам ОУ, руководителям ОУ могут дополнительно устанавливаться единовременные премии:

- по итогам работы за год;

- за особые достижения в образовательном процессе по итогам работы за учебный год;

- за качественную подготовку ОУ к новому учебному году;

- успешную реализацию концепции профильного обучения;

- результативное участие в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах, сохранность и развитие материально-технической базы организации;

- за вклад в развитие, модернизацию образовательного, информационного пространства ОУ ;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- юбилеями (50, 55,60 (для женщин и мужчин) лет со дня рождения);
- в связи с уходом на заслуженный отдых;
- в связи с награждением наградой или почетным званием, помещением в Книгу почета и на Доску почета, а также по другим основаниям.

Конкретный размер премии устанавливается руководителем ОУ, с учетом мнения представительного органа работников ОУ.

Работник ОУ может быть лишен премии по результатам работы полностью или частично в случаях:

- снижения результатов работы, неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, письменных и устных поручений руководителя ОУ;
- наличия неснятого дисциплинарного взыскания.

Факты, на основании которых осуществляется лишение работника ОУ премии полностью или частично, должны подтверждаться объяснениями, служебными записками, актами и иными документами.

Основанием для частичного или полного лишения премии работника ОУ является приказ руководителя ОУ, в котором указываются причины и конкретный размер лишения премии (в процентах).

Работникам ОУ, руководителям может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка (детей);
- значительного ущерба, причиненного жилищу работника вследствие пожара, природных катаклизмов, иных чрезвычайных ситуаций;
- длительной болезни работника, необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения;
- получения увечья или иного причинения вреда здоровью;
- тяжелого материального положения и иных случаях острой нужды в денежных средствах;
- к отпуску, на оздоровление работников;
- смерти мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, сестры, брата.

Предоставление материальной помощи производится при представлении работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем ОУ, на основании заявления работника ОУ.

Конкретный размер материальной помощи устанавливается приказом руководителя ОУ.

4.7. Оплата труда для лиц, работающих по совместительству, осуществляется с учетом норм статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МОУ Столбицкая СШ

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ МОУ СТОЛБИЦЕНСКАЯ СШ,

1. Порядок формирования должностных окладов работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - образовательные организации).

1.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов.

Основной персонал муниципального образовательного учреждения составляют педагогические работники, административно - управленческий персонал – директор, заместители, главные бухгалтера и прочие работники, занятые управлением организацией, оказания услуг (выполнения работ), а так же работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения. Все прочие работники относятся к вспомогательному персоналу.

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	3946	4448	4540

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня муниципальных организаций дополнительного образования Пильнинского муниципального района Нижегородской области.

<***> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня дошкольной групп при ОУ;

Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня предусматриваются повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности для групп комбинированной и оздоровительной направленности
- сложность, относительно возраста воспитанников
- непосредственное участие в образовательной программе

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении повышающего коэффициента принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень (младший воспитатель)	1,0	4219	4753	4852

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня муниципальных организаций дополнительного образования Пильнинского муниципального района.

<***> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня дошкольной групп при ОУ;

Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня предусматриваются повышающие коэффициенты за высокое профессиональное мастерство;

- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности для групп комбинированной и оздоровительной направленности
- сложность, относительно возраста воспитанников
- непосредственное участие в образовательной программе

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении повышающего коэффициента принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <1>, руб.	Минимальный оклад <1*>, руб.	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <2>, руб.	Минимальный оклад <3>, руб.	Минимальный оклад <4>, руб.	Минимальный оклад <4*>, руб.	Минимальный оклад <5>, руб.	Минимальный оклад <6>, руб.	Минимальный оклад <7>, руб.
1 квалификационный уровень (музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0		6861	4565		7821	6841		7243	8696	9763
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог)	1,11	9304	7621	5072		8692	7602		8048	9662	10849

3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог)	1,17	9768	8002	5326	8073	9127	7983	8198	8449	10145	11392
4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед))	1,22	10233	8384	5580		9560	8363	8588	8852	10629	11934

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	6533	7360	7513
2 квалификационный уровень	1,04	6805	7667	7826
3 квалификационный уровень	1,09	7078	7974	8140

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений муниципальных организаций дополнительного образования Пильнинского муниципального района Нижегородской области.

<***> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений муниципальных дошкольных образовательных организаций Пильнинского муниципального района Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад".

1.6. Положением об оплате труда работников организации (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.7. По должностям работников, относящимся к ПКГ должностей педагогических работников ([пункт 1.4](#) настоящего Приложения) предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:

бакалавр	1,1;
специалист	1,1;
магистр	1,1;
кандидат наук	1,2;
доктор наук	1,3

за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория	1,3;
первая квалификационная категория	1,2;

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия если до истечения указанного срока остался один год и менее: в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным [законом](#) от 17 декабря 2001 года N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", остался один год и менее.

1.8. Педагогическим работникам, осуществляющих образовательную деятельность, должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

1.9. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образовательных организаций предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к

должностным окладам работников за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет	- до 0,05;
при выслуге лет от 5 лет до 10 лет	- до 0,1;
при выслуге более 10 лет	- до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящимся к ПКГ должностей педагогических работников ([пункт 1.4](#) настоящего Приложения), должностей руководителей структурных подразделений ([пункт 1.5](#) настоящего Приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала ([пункта 1.2](#) и [1.3](#) настоящего Приложения) и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 Порядок определения стажа педагогической работы.

Педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к минимальному окладу по должности. Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.10. Положением об оплате труда работников организации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, устанавливаются повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент за высокое профессиональное мастерство может устанавливаться педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений обучающихся (олимпиады, конкурсы, итоги государственной аттестации и т.д.), за совершенствование профессионального мастерства (овладение новым содержанием и технологиями обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т.д.).

Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогических работников может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников (например, литература, история, география); необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования; неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, физика); статусом учебных предметов в отношении итоговой аттестации обучающихся (обязательности и необязательности); спецификой образовательной программы организации и учетом вклада педагога в ее реализацию.

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности может устанавливаться за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения.

2. Порядок формирования должностных окладов работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по ПКГ и персональных повышающих коэффициентов.

2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	7621
2 квалификационный уровень	1,05	8031
3 квалификационный уровень	1,13	8576

2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих первого уровня". Размер минимального оклада первого уровня - 5747 руб.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	5580
2 квалификационный уровень	1,08	6026

2.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня".
Размер минимального оклада третьего уровня – 7496 руб.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,02	7496
2 квалификационный уровень	1,04	8996
3 квалификационный уровень	1,11	10495
4 квалификационный уровень	1,17	11619
5 квалификационный уровень	1,26	12519

2.5. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,00	7 278
2 квалификационный уровень	1,20	8 734
3 квалификационный уровень	1,40	10 189
4 квалификационный уровень	1,55	11 281
5 квалификационный уровень	1,67	12 154

2.6. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня".
Размер минимального оклада четвертого уровня – 14935 руб.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	14935
2 квалификационный уровень	1,1	16429
3 квалификационный уровень	1,25	18669

2.7. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников:

за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет	- до 0,05
при выслуге лет от 5 до 10 лет	- до 0,1
при выслуге лет более 10 лет	- до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.

Применение надбавок за выслугу лет и за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.8. Положением об оплате труда для работников ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются

к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих".

3.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы по ПКГ и повышающих коэффициентов.

3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы: 4 600 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

3.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы: 5 217 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
4 квалификационный разряд	1,0
5 квалификационный разряд	1,11
2 квалификационный уровень	
6 квалификационный разряд	1,23
7 квалификационный разряд	1,35
3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень	1,63 - 1,79

Примечание:

<*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня муниципальных организаций дополнительного образования Пильнинского муниципального района Нижегородской области.

<***> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня дошкольной групп при ОУ;

3.3.1. Профессии рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 4 600 руб.			

1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 5 217 руб.			
1	5	Повар	1,11
		Слесарь по ремонту автомобилей	1,11

Примечание:

<*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих муниципальных организаций дополнительного образования Пильнинского муниципального района Нижегородской области.

<***> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня дошкольной группы при ОУ;

3.4. Положением об оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Персональные повышающие коэффициенты применяются к ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется со ставкой заработной платы.

Применение персонального повышающего коэффициента к ставке заработной платы не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,05

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,1

при выслуге лет более 10 лет - до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику, в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимальной ставки заработной платы по ПКГ. Надбавка за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, устанавливается работникам, работающим по профессиям, относящимся к ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих и профессиям рабочих, не включенных в ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, в размере 20 процентов от ставки заработной платы данной категории работников.

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
МОУ Столбищенская СШ

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда производятся в соответствии со следующим перечнем:

1.1. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда производственного характера.

N п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от Минимального оклада по должности с учетом нагрузки
1	За работу в муниципальных бюджетных организациях, осуществляющих образовательную деятельность (далее - образовательные организации) в сельских населенных пунктах	25

Примечание: компенсационные выплаты работникам за особые условия труда производственного характера рассчитываются от минимального оклада работника по должности, за исключением руководителей и заместителей

руководителей, которым компенсационные выплаты за особые условия труда производственного характера рассчитываются от величины средней заработной платы основного персонала по МОУ.

1.2. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда производственного характера.

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в образовательных организациях, имеющих отделения, классы, группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: руководителю	20
	работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20

1.3. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем организации по согласованию с представительным органом работников организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данных организации, подразделениях, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда в организации.

1.4. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по 2 и более основаниям, денежное выражение выплат определяется как доля суммового выражения компенсационных выплат в процентах от должностного оклада работника без учета повышения по другим основаниям.

1.5. Установление выплат компенсационного характера в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных образовательных организаций, которые расположены в городских поселениях), а также за границами населенных пунктов (для организаций круглогодичного действия), осуществляется следующим работникам образовательных организаций:

1.5.1. Руководящие работники:

- директор;
- заместители директоров;
- главный бухгалтер.

1.5.2. Специалисты:

- библиотекарь, педагогические работники;
- организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми;
- преподаватель-организатор ОБЖ;
- психолог, социолог, социальный педагог, педагог-психолог, логопед;
- воспитатели, музыкальный руководитель;
- бухгалтер;

1.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда , на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Государственного образования СССР")	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке,

		установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях
3.	За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	25
4.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам работникам, получающим месячный оклад По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.)	не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки; не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы
5.	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере

1.7. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем образовательной организации по согласованию с представительным органом работников образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
МОУ Столбищенская СШ

ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ

Перечень оснований

Размер доплат в
процентах от
минимального оклада,
по ПКГ

1. За классное руководство:

Учителям

1 - 4 классов

15

5 - 11 классов

20

2. За проверку тетрадей:

Размер доплат в
процентах от
минимального оклада,
по ПКГ с учетом
нагрузки

Учителям	1 - 4 классов	10
3. За проверку письменных работ:		
Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе		15
Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, истории, обществоведению, географии		10
4. За заведование учебными кабинетами, мастерскими:		
Учителям в школах		10
5. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями		
6. За обслуживание вычислительной техники:		
Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера):		
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц		до 10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц		до 15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц		до 20
- за 15 и более технически исправных и эксплуатируемых компьютеров		до 25
7. За заведование учебно-опытными участками, тепличными или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объема на время выполнения работ):		
Учителям		до 25
8. За заведование учебными мастерскими:		
Учителям		до 20
При наличии комбинированных мастерских		до 35
9. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:		
В школах педагогическим работникам с количеством классов-комплектов:		
От 10 до 19		до 25
От 20 до 29		до 50
30 и более		до 100
10. За работу с библиотечным фондом учебников:		
Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - образовательные организации), где отсутствует должность библиотекаря, за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом образовательной организации		до 20
11. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета:		
Учителям, преподавателям и другим работникам		до 25
12. За заведование хозяйством:		
Директорам или другим работникам при отсутствии в штате образовательной организации должности - заведующий хозяйством		до 10
13. За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков:		

В детских дошкольных образовательных организациях:

Помощникам воспитателей до 30

14. Педагогическим работникам образовательных организаций за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:

Педагогическим работникам до 20

Руководителям образовательных организаций 10

15. Водителям автотранспортных средств при отсутствии в штате образовательной организации должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств до 30

16. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательной организации до 30

Примечания:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ, за исключением доплат, указанных в пунктах 2 и 3 таблицы.

Доплаты, указанные в пунктах 2 и 3 таблицы, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ педагогических работников с учетом учебной нагрузки.

1. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе с наполняемостью не менее 15 человек для ОУ всех типов и видов. Для классов с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
МОУ Столбищенская СШ

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

2. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет.

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Образовательные учреждения	учителя, преподаватели, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности), руководители физического воспитания, воспитатели ГПД, классные воспитатели, педагоги дополнительного образования, старшие вожатые (пионервожатые), заместители директоров по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной, дошкольному воспитанию

<*> Данные должности переименованы.

Примечание.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности),

2) учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания,

3) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики,

специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин ОУ (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

4) педагогическим работникам экспериментальных ОУ;

7) педагогам-психологам;

Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательных организациях высшего образования или профессионального (педагогического) образования.

Работникам организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одной или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
МОУ Столбищенская СП

Перечень показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения для назначения выплат стимулирующего характера

3.1. Критерии оценки эффективности деятельности воспитателя дошкольной группы.

№	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности воспитателя	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности воспитателя	Периодичность представления отчетности (годовая)
1. Сохранение и укрепление здоровья, снижение заболеваемости			
1.1.	Фактическая посещаемость воспитанников	3 балла - выше 90% от списочного состава воспитанников; 2 балла - 85 - 90% от списочного состава воспитанников; 1 балл - 80 - 85% от списочного состава воспитанников; 0 баллов - ниже 80% от списочного состава воспитанников	
1.2.	Соблюдение требований безопасности в ходе образовательной деятельности	1 балла - отсутствуют случаи травматизма воспитанников во время осуществления образовательной деятельности; 0 баллов - имеют место случаи травматизма воспитанников во время осуществления образовательной деятельности	
1.3.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий	1 балл - проводится; 0 баллов - не проводится	
2. Результативность образовательного процесса			
2.1.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством образовательных услуг	2 балла - отсутствие обоснованных жалоб, положительные результаты социологических опросов; 0 баллов - наличие обоснованных жалоб, неудовлетворительная оценка, выявленная социологическими опросами	
2.2.	Разработка индивидуальных образовательных программ	2 балла - разрабатывает, 0 баллов - не разрабатывает	
2.3.	Реализация в текущем году проектов (социокультурных, экологических и т.д.)	1 балл - да (за каждый проект) 0 баллов - нет	
2.4.	Результативность участия в конкурсах, смотрах и т.д. в течение рассматриваемого периода	3,0 балла - участие на федеральном уровне; 2,0 балла - участие на региональном уровне; 1,5 баллов - призер на муниципальном уровне; 1 балл - участие на муниципальном уровне; 0,5 балла - призер на уровне учреждения 0 баллов - не участвует	
2.5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное и своевременное ведение и сдача документации, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, др.)	1 балл - при отсутствии замечаний администрации ДОУ - 0 баллов - наличие замечаний	
2.6.	Наличие работы по оформлению сайта ДОУ	1 балл - ведет работу по оформлению сайта 0 баллов - работа не ведется	
2.7.	Участие в инновационной деятельности	1 балл - участие в инновационной деятельности 0 баллов - в инновационной деятельности не участвует	
2.8.	Участие в методической работе: семинарах, открытых просмотрах, методических объединениях, конкурсах	Балл начисляется за каждый вид деятельности. 0 баллов - не участвует 1 балл - уровень учреждения	

	профессионального мастерства, конференциях; работа в творческих группах, аттестационных и экспертных комиссиях и др. Проведение открытых мероприятий	2 балла - муниципальный уровень 3 балла - региональный уровень	
2.9.	Публикации и выступления в СМИ	1 балл - да; 0 баллов - нет	
2.10.	Уровень развивающей предметно-пространственной среды соответствует требованиям ФГОС	2 балла - максимальный; 1 балл-необходимый; 0 баллов –минимальный (отсутствие)	
2.11.	Личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса	2 балла - за представленный наглядный, дидактический материал 0 баллов – отсутствие вклада	
2.12.	Взаимодействие в работе с родителями.	1 балл- взаимодействует 0 баллов – не взаимодействует	
2.13.	Активное участие в общественно значимых мероприятиях, субботниках и др.	1 балл на уровне ДОУ 2 балла- Муниципальный уровень 0 баллов – отсутствие участия	
2.14.	Личный вклад в организацию праздничных мероприятий, изготовление костюмов, оформление, дополнительные роли	2 балла - участие в мероприятиях 1 балл – оформление атрибутики (костюмы и т.д.) 0 баллов – не участвовал	
	Итого:	Набранные баллы составляют 100% _____ - балла	
	Фактор снятия баллов	Наличие дисциплинарного взыскания –снимается 3 балла	

3.2. Показатели эффективности деятельности учителя

Направления профессиональной деятельности	Показатели эффективности деятельности работника	Мониторинг выполнения показателей эффективности деятельности работника	Документы, подтверждающие выполнение показателей	Шкала оценок (в баллах)		
				Максимальный балл. Расчет показателей	самооценка	Итоговый балл (оценка комиссии)
1	2	3	4	5	6	7
1. Урочная деятельность	1.1. Качество электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в образовательной деятельности					
	1.1.1 создание самостоятельно электронных платформ по предмету, созданных с использованием типовых программных приложений типа Excel, программного обеспечения для интерактивных досок	Соответствие ЭОР ФГОС, Динамика проверки знаний обучающихся за отчетный период (как повлияло использование ЭОР на повышение успеваемости)	Федеральные образовательные стандарты (ФГОС) Конспекты уроков с применением ЭОР Перечень ЭОР к разделам программы	3б. (регулярное разработка и использование ПО- 3б.: частичное-1б.)		
	1.1.2. наличие действующего собственного сайта, страницы на сайте образовательного учреждения, блога и др.	Частота посещений сайта, количество скопированных материалов	скриншоты страниц сайтов	3б. (наличие систематические обновляемого сайта- 3б., наличие работающего сайта- 1б.)		
	1.1.3. своевременное ведение электронных журналов успеваемости	Наличие информации на конкретную дату	скриншоты страниц электронного дневника на конкретную дату	3б. (своевременное и систематическое заполнение- 3б., частичное заполнение-1б.)		
	1.2 Качество реализации дистанционных образовательных технологий, электронного обучения:	Результаты выполнение заданий, полученных по электронной почте	ФГОС, Конспекты уроков, конференций, семинаров, задания	3б. (реализация электронного и дистанционного		

			обучения-3б.)		
1.3 Качество публичного представление собственного педагогического опыта в форме открытого урока/занятия	Соответствие предметной области ФГОС, соответствие использованных материалов теме урока, информативность, полезность	Конспекты урока, технологическая карта, отзывы, наглядные пособия, дидактические материалы по теме урока, самоанализ.	3б. (предоставление качественного педагогического опыта-3б., предоставление собственного педагогического опыта-1б.)		
1.4 Роль учителя в подготовке призеров олимпиад, конкурсов	Результаты участия	Грамоты, дипломы или другие документы, подтверждающие победы и призовые места обучающихся. (Победители муниципального, областного, всероссийского, международного уровней,	5б. (наличие победителей ВОШ на уровне района-3 б., призеров-2б.; на уровне области- 4б., на всероссийском уровне – 5б.)		
1.4.2. консультация и задания для индивидуальной работы	Соответствие ФГОС, динамика проверки знаний обучающихся за отчетный период	Документы, подтверждающие роль учителя в подготовке победителей, призеров олимпиад (планы индивидуальной работы с обучающимися)	3б. (наличие работы с одаренными и мотивированными детьми-3б.)		
1.5. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)					
1.5.1.Результаты независимой оценки качества образования	Качество обучения	Результаты мониторинга	5б. (100% качество-5б. предметы повышенной сложности, 3б. – предметы пониженной сложности; 80%- 4б., 60%- 2б.. Наличие «2» - 2б.)		
1.5.2.Количество выпускников, сдавших ЕГЭ по предмету, в общей численности выпускников, сдававших ЕГЭ по общеобразовательному предмету	Результаты ЕГЭ	Анализ результатов	2б. (100% сдавших-2б. наличие несдавших «-2б.»)		
1.5.3.Средний балл ЕГЭ в сравнении с районным, областным, российским	Результаты ЕГЭ	Анализ результатов	4б. (средний балл =или> районного – 2б.; средний балл =или> областного- 3б.; средний балл =или> российского-4б.)		

	1.5.4.Средний балл ОГЭ в сравнении с районным, областным, российским	Результаты ОГЭ	Анализ результатов	4б. (средний балл =или> районного – 2б.; средний балл =или> областного- 3б.; средний балл =или> российского- 4б.)		
	1.5.5. Доля обучающихся, получивших на промежуточной аттестации отметки «4» и «5»	Результаты промежуточной аттестации	Аналитический материал	5б. (100% качество-5б., 80%- 4б., 60%- 2б.. Наличие «2» - 2б.)		
	1.5.6.Доля обучающихся, повысивших отметки на промежуточной аттестации с «3» на «4», с «3» на «5», с «4» на «5», от количества обучающихся, имевших на предыдущей промежуточной аттестации отметки «3» или «4»	Результаты промежуточной аттестации	Аналитический материал	5б. (80% повысивших отметки-5б., 50%- 4б., 30%- 2б.. Наличие понизивших результат - 1б.)		
	1.5.7.Доля обучающихся, повысивших годовые отметки с «3» на «4», с «3» на «5», с «4» на «5», от количества обучающихся, имевших предыдущие годовые отметки «3» или «4»	Результаты промежуточной аттестации	Аналитический материал	5б. (80% повысивших отметки-5б., 50%- 4б., 30%- 2б.. Наличие понизивших результат - 1б.)		
Итого баллов по урочной деятельности учителя				53		
2. Воспитательная деятельность	2.1. Результат работы с родителями в образовательном процессе					
	2.1.1. собеседование с родителями обучающихся по предметной области.	систематическое проведение работы не реже 1 раза в квартал	Документы, подтверждающие встречи с родителями, протоколы собраний, диагностические исследования (например, Анкета "Знакомство с родителями. Заочное знакомство с ребенком"	2б.(проведение работы не реже 1 раза в квартал-2б.)		
	2.2. Руководство и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж у обучающихся, родителей и общественности (участие в акциях. тематических собраниях, субботниках, праздниках, в работе с социальными партнерами).	Наличие мероприятия на конкретную дату, количество участников	Сценарии и планы проведенных мероприятий, оценки администрации Учреждения (грамоты и другие документы, подтверждающие работу учителя)	2б. (организация и проведение мероприятий -2б., участие в мероприятиях - 1б.)		
	2.3. Качество внеклассных мероприятий, общешкольных, классовых дел, включая досуговые (КВН; массовые праздники; конференции по книге, кинофильму и т.д.; выставки результатов детского творчества, экскурсии)	Наличие мероприятия на конкретную дату, количество участников	Сценарии и планы проведенных мероприятий, оценки администрации Учреждения (грамоты и другие документы, подтверждающие работу учителя)	3б. (организация и проведение мероприятий с привлечением учащихся - 3б., организация и проведение мероприятий - 1б.)		
Итого баллов по воспитательной деятельности учителя				7б.		

3. Внеурочная деятельность	3.1. Качество руководства ученическими проектами. Наличие у обучающихся исследовательских, проектных и других работ, представленных на уровне школы, муниципальном уровне, уровне области, всероссийском уровне.	Оценка жюри проектного продукта	Проекты, документы, подтверждающие роль учителя в руководстве проектами обучающихся	5б. (наличие у обучающихся исследовательских, проектных работ на уровне школы- 2б., на уровне района- 3б., на уровне области-4б., на всероссийском уровне-5б.)		
Итого баллов по внеурочной деятельности учителя				5б.	36,00	
4. Методическая деятельность	4.1. Качество разработок педагогом <u>авторских образовательных программ</u> , разработок, статей, получивших положительный отзыв и рекомендованных к реализации в учебном процессе.	Соответствие ФГОС Экспертиза текстов представленных авторских образовательных программ на соответствие конкурсным требованиям	Бланк оценок жюри профессионального конкурса (на момент проведения конкурса). Экспертное заключение на программу (внутреннее, внешнее).	3б. (наличие авторских образовательных программ, разработок, статей-3б.)		
Итого баллов по методической деятельности учителя				3б.		
5. Научно-исследовательская деятельность	5.1 Качество самообразовательной работы учителя обязательно должна быть связана с качеством знаний учащихся, которые являются стержнем оценки её эффективности.	Зафиксированные результаты профессионального роста. Проверка плана самообразования на конкретную дату (что нового освоили и что будут использовать в своей работе) Динамика проверки знаний обучающихся на отчетный период	План профессионального роста учителя, аналитическая справка	3б. (наличие профессионального роста учителя- 1б., анализ профессионального роста-2б., динамика профессионального роста- 3б.)		
	5.3 Результативность участия в профессиональных конкурсах "Учитель года" и др.	Зафиксированные результаты участия	Диплом /победителя конкурса окружного (муниципального) уровня, , регионального, всероссийского уровня и т.д.	5б. (участие в профессиональных конкурсах: Учитель года- 5б., в профессиональных конкурсах муниципального уровня-3б. Регионального уровня-4б. Всероссийского уровня-5б.)		
Итого баллов по научно-исследовательской деятельности учителя				8б.		
6. Качество выполняемых работ	6.1. Соблюдение исполнительской дисциплины	Своевременное предоставление запрашиваемой информации	Оценка администрации	2б. (своевременное предоставление отчетов-2б.; нарушение		

				сроков- «-1б.»)		
	6.2. Качественное оформление установленной локальными актами документации		Аналитические справки администрации Учреждения	2б. (оформление документации и без замечаний-2б.; оформление документации и с незначительными замечаниями - 1б.; оформление документации и с грубыми нарушениями и- «-1б.»)		
Итого баллов по качеству выполняемых работ				4б.		
Итого баллов по всем направлениям профессиональной деятельности учителя				80б.		

3.3. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по УВР

ИНТЕНСИВНОСТЬ и ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

№ п/п	Показатели деятельности	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов	самооценка	Итоговый балл
1	Эффективность реализации образовательного процесса школой				
1.1	Динамика индивидуальных образовательных результатов учащихся (по материалам контрольных мероприятий), результаты итоговой аттестации	Уровень обученности и качества знаний по ступеням образования (выше муниципального)	5 баллов		
1.2	Отношение среднего балла ЕГЭ (в расчете на один предмет) у 10% выпускников с лучшими результатами ЕГЭ к среднему баллу ЕГЭ (в расчете на один предмет) у 10% выпускников с худшими результатами ЕГЭ	Средний балл выше республиканского	4 балла		
1.3	Доля выпускников школы, не сдавших ЕГЭ, в общей численности выпускников школы	количество выпускников, не сдавших ЕГЭ	2 балла		
1.4	Уровень здоровья учащихся	Выше, чем в среднем по городу	1 балл		
2	Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности школы				
2.1	Наличие учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций, творческих конкурсов	муниципальный уровень – 1 балл; республиканский уровень – 5 баллов; всероссийский или международный уровень – 10 баллов	16 баллов		
2.2.	Наличие учащихся стипендиатов и обладателей грантов	- муниципальный уровень – 2 балла; - республиканский уровень – 5 баллов	7 баллов		
2.3	Наличие победителей профессиональных конкурсов	- муниципальный уровень – 2 балла; - республиканский уровень – 5 баллов; федеральный уровень – 10 баллов	17 баллов		
2.4	Результативное участие заместителя директора в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность	На муниципальном уровне – 2 баллов; на республиканском уровне – 5 баллов; на федеральном уровне – 10 баллов	17 баллов		
3	Эффективность условий осуществления образовательного процесса				

	школой				
3.1	Количество учащихся в школе	до 100 – 1 балл; от 100 до 300 – 2 балла	2 балла		
3.2	Организация и проведение на базе школы семинаров, совещаний, конференций и т.п.	На муниципальном уровне – 1 балл; на областном уровне – 2 балла	3 балла		
3.3	Обеспеченность учебниками	100%	1 балл		
4	Эффективность реализации государственно-общественного характера управления школой				
4.1	Функционирует и обновляется сайт школы	функционирует – 1 балл; обновляется – 1 балл	2 балла		
	5. Уровень исполнительской дисциплины				
5.1	Отсутствие дисциплинарных взысканий у заместителя директора		1 балл		

КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

№ п/п	Показатели деятельности	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	самооценка	Итоговый балл
1	Эффективность реализации образовательного процесса школой				
1.1	Обеспечение обязательности общего образования (сохранность контингента в пределах одной ступени обучения)	Коэффициент выбытия из ОУ	2 балла		
1.2	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки	Наличие профильного обучения – 3 балла Наличие предпрофильной подготовки – 4 балла	7 баллов		
1.3	Укомплектованность педагогическими кадрами	В соответствии с лицензионными требованиями – 5 баллов; ниже указанных в приложении к лицензии лицензионных требований – 2 балла	5 баллов		
1.4	Реализация мероприятий по привлечению молодых специалистов	Доля педагогов со стажем работы до 5 лет – 2 балла	2 балла		
1.5	Уровень квалификации педагогических работников	Наличие не менее чем у 70% педагогических работников квалификационных категорий	1 балл		
1.6	Многообразие системы дополнительного образования	За наличие программ – 1 балл	1 балл		
1.7	Организация внеурочной деятельности в учреждении	Реализация программ внеурочной деятельности – 1 балл	1 балл		
1.8	Использование в образовательном процессе электронных журналов	100% классов	2 балла		
1.9	Использование в образовательном процессе электронных дневников	до 50% классов – 1 балл 50% -80% классов – 2 балла свыше 80% - 3 балла	3 балла		
1.10	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних	Динамика снижения количества правонарушений и преступлений До 10% - 1 балл 20-50% - 2 балла 50% и выше – 3 балла	3 балла		
2	Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности школы				
2.1	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы (наличие статуса РЭП базовой площадки, наличие научно-методических публикаций)	Наличие статуса с программой: на муниципальном уровне – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	6 баллов		
2.2	Личное участие заместителя директора в профессиональных конкурсах, грантах,	На муниципальном уровне – 3 балла;	18 баллов		

	проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность	на областном уровне – 5 баллов; на федеральном уровне – 10 баллов			
2.3.	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научные общества учащихся и др.)	наличие проекта	4 балла		
2.4.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Наличие и реализация программы	1 балл		
3	Эффективность условий осуществления образовательного процесса				
3.1	Предоставление различных форм обучения для различных категорий учащихся	Реализация технологии дистанционного обучения – 1 балл; Обучение по индивидуальным учебным планам – 1 балл; - домашнее обучение – 1 балл; - семейное образование (самообразование) – 1 балл	4 балла		
3.2	Участие в реализации муниципальных проектов: - по подготовке участников Всероссийской предметной олимпиады; - введение дистанционного обучения; - использование технологии тьюторского сопровождения и т.д.	1 балл за каждый проект	5 баллов		
3.3	Безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие травматизма среди учащихся и работников во время образовательного процесса	1 балл		
3.4	Планирование здоровьесберегающих мероприятий	Наличие и реализация программы развития здоровьесберегающих технологий	1 балл		
3.5	Качественная подготовка школы к новому учебному году	Принятие школы: Отсутствие замечаний – 3 балла	3 балла		
3.6.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)	Доля учащихся, вовлеченных в спортивные секции и соревнования до 50%– 1 балл 50% -80%– 2 балла свыше 80% - 3 балла	3 балла		
4	Эффективность социальной активности школы				
4.1	Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие органа общественного управления муниципального общеобразовательного учреждения, в котором представлены все участники образовательного процесса	4 балла		
4.2	Наличие публикаций о деятельности школы в средствах массовой информации	Наличие публикаций	3 балла		
4.3	Развитие социального партнерства	Наличие договоров, планов и отчетов совместной деятельности	1 балл		

ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ
критерии и показатели эффективности деятельности

ИНТЕНСИВНОСТЬ и ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

№ п/п	Параметры	Баллы	самооценка	Итоговый балл
1	Наличие учащихся, не получивших основное общее образование до	минус 5		

	достижения 15-летнего возраста	баллов		
2	Невыполнение требований БУП	минус 5 баллов		
3	Наличие выпускников, получивших справки за курс средней (полной) общей школы	минус 5 баллов		
4	Наличие выпускников ступени основного общего образования, получивших справку	минус 5 баллов		
5	Успеваемость ниже 100% (наличие учащихся, оставленных на повторный курс обучения, за исключением учащихся, оставленных на повторный курс обучения с учетом рекомендации ПМПК)	минус 5 баллов		
6	Результаты ЕГЭ (по обязательным предметам) менее 100%	минус 5 баллов		
7	Наличие выявленных несовершеннолетних, проживающих на закрепленной территории и не обучающихся в школе	минус 5 баллов		
8	Отсутствие профильной и предпрофильной подготовки	минус 5 баллов		

КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

№ п/п	Параметры			
1	Наличие предписаний контрольно-надзорных органов на качество образования	минус 5 баллов		
2	Несоответствие данных в электронных мониторингах	минус 5 баллов		
3	Наличие замечаний и нарушений в процессе деятельности при проверке контролирурующих органов	минус 5 баллов		
4	Наличие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, учащихся	минус 5 баллов		
5	Несвоевременное, некачественное и недостоверное предоставление запрашиваемой информации	минус 5 баллов		

3.4. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по ВР

Критерии, показатели	Весовой коэффициент	самооценка	Итоговый балл
Критерий 1. Позитивные результаты внеурочной деятельности по курируемым заместителем направлениям			
1.1. Доля учащихся, занятых дополнительными видами и формами внеурочной деятельности в ОУ в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> на прежнем уровне выше 	1,0 2,0		
1.2. Доля учащихся, занявших призовые места на различных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, соревнованиях (начиная со школьного уровня) в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> на прежнем уровне выше 	1,5 3,0		
1.3. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в различных внешних конкурсах в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> на прежнем уровне выше 	1,0 2,0		
1.4. Количество призовых мест участия ОУ в различных внешних конкурсах, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> на прежнем уровне выше 	1,5 2,0		
1.5. Доля учащихся, посещающих спортивные секции, клубы и т.д. в ОУ в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> на прежнем уровне выше 	1,0 2,0		
1.6. Количество видов спортивных состязаний, проведенных на уровне ОУ, в сравнении с			

<p>предыдущим периодом:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на прежнем уровне • выше 	1,0 2,0		
<p>1.7. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в различных спортивных состязаниях уровня ОУ в сравнении с предыдущим периодом:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на прежнем уровне • выше 	1,0 2,0		
<p>1.8. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших на различных внешних спортивных состязаниях в сравнении с предыдущим периодом:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на прежнем уровне • выше 	1,0 2,0		
<p>1.9. Количество призовых мест участия ОУ в различных внешних спортивных состязаниях, в сравнении с предыдущим периодом:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на прежнем уровне • выше 	1,5 2,0		
<p>1.10. Отсутствие травм учащихся и педагогов на уроках и при проведении внеклассных мероприятий</p>	1,0		
<p>Критерий 2. Продуктивность реализации программы развития учреждения по курируемым заместителем направлениям</p>			
<p>2.1. Наличие нововведений (исследований) в ОУ, сопровождаемых заместителем</p>	2,0		
<p>2.2. Педагогами, курируемыми заместителем, разработаны методические пособия (рекомендации), учебные программы для внутреннего пользования</p>	2,0		
<p>2.3. Наличие авторских публикаций, выполненных педагогами, курируемыми заместителем</p>	2,0		
<p>2.4. Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.), в сравнении с предыдущим периодом:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на прежнем уровне • выше 	1,0 2,0		
<p>2.5. Количество открытых мероприятий (мастер-классов), проведенных курируемыми заместителем педагогами, в сравнении с предыдущим периодом:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на прежнем уровне • выше 	1,0 2,0		
<p>2.6. Заместителем разработаны методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего пользования</p>	2,0		
<p>2.7. Заместитель участвует в реализации проектов и программ федерального, регионального или муниципального уровня</p>	3,0		
<p>2.8. Наличие публикаций заместителя в периодической печати и на Интернет-сайтах</p>	3,0		
<p>Критерий 3. Качество организации работы общественных органов (научно-методический совет, педагогический совет, экспертная комиссия, органы ученического самоуправления и т.д.)</p>			
<p>3.1. Доля классных коллективов, в которых действует орган ученического самоуправления в сотрудничестве с органом ученического самоуправления ступени (школы), в сравнении с предыдущим периодом:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на прежнем уровне • больше • 100% 	0,5 1,0 1,5		
<p>3.2. Количество учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с предыдущим периодом:</p>			

<ul style="list-style-type: none"> • на прежнем уровне • выше 	1,0 2,0		
3.3. Наличие идей на нововведения, предложенных учащимися (ученическими органами самоуправления) и принятых к апробации соответствующим органом ОУ	1,5		
3.4. Доля родителей, имеющих конкретные обязанности в работе органов управления, курируемых заместителем, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> • на прежнем уровне • выше 	1,0 2,0		
Критерий 4. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии			
4.1. Доля классных руководителей, использующих проектные методы в работе с классом, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> • на прежнем уровне • выше 	1,0 3,0		
4.2. Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, областных, федеральных конкурсах, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> • на прежнем уровне • выше 	2,0 3,0		
4.3. Доля педагогов, ведущих во внеурочное время кружки, курсы, секции и т.п., в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> • на прежнем уровне • выше 	1,0 2,0		
Критерий 5. Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы			
5.1. Наличие у заместителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся курируемых классов (степень социальной активности, ответственности и т.д.)	1,0		
5.3. План внутришкольного контроля выполнен: <ul style="list-style-type: none"> • не менее, чем на 70 % • на 100% 	0,5 1,0		
5.4. План воспитательной работы выполнен: <ul style="list-style-type: none"> • не менее, чем на 70 % • на 100% 	0,5 1,0		
Критерий 6. Качество реализации программы повышения квалификации классных руководителей			
6.1. Доля классных руководителей, формирующих портфолио классного коллектива, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> • на прежнем уровне • выше 	0,5 1,0		
6.2. Проведены семинары, конференции: <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня; • муниципального уровня; • областного уровня 	1,0 2,0 3,0		
6.3. Участие заместителя директора, педагогов-организаторов, классных руководителей в профессиональных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня; 	1,0 2,0 3,0		

<ul style="list-style-type: none"> муниципального уровня; областного уровня 			
6.4. Высокий результат участия заместителя директора, классных руководителей в профессиональных конкурсах различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> наличие призовых мест; 	3		
Критерий 7. Позитивные результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних			
7.1. Снижение доли учащихся 2-11 классов, охваченных различными видами контроля (неадекватное поведение и т.п.) в сравнении с предыдущим периодом	2,5		
7.2. Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, в сравнении с предыдущим периодом	2,5		
7.3. Снижение количества учащихся, состоящих на внутришкольном учете, в сравнении с отчетным периодом	2,5		
7.4. Снижение количества преступлений и правонарушений, совершенных учащимися 2-11 классов, в сравнении с предыдущим периодом	2,5		
7.5. Снижение доли учащихся, пропускающих учебные занятия без уважительной причины, в сравнении с предыдущим периодом	2,5		
Критерий 8. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством воспитания в учреждении			
8.1. Доля родителей, удовлетворенных возможностями внеурочного образовательного пространства для развития учащихся, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> на прежнем уровне повысилась 	1,0 2,0		
8.2. Отсутствие обоснованных жалоб родителей курируемых классов по поводу неразрешенных заместителем конфликтных ситуаций	2,0		
8.3. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0		
итоги			

3.5. Показатели эффективности деятельности бухгалтера

№п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Количественная оценка	Критерии эффективности и результативности	Форма отчетности	Периодичность представления отчетности	самооценка
Интенсивность и высокое качество труда						
1.	Своевременное и качественное представление налоговой, бухгалтерской и статистической отчетности	До 5 баллов	Отсутствие замечаний по срокам и нарушений по выполнению отчетности	Отчетная форма	Квартальная, годовая (месячная при соответствующем изменении)	
2.	Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов	До 3 баллов	Отсутствие административных замечаний и штрафов	Доклад руководителю	Годовая	
3.	Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии с ПХД, своевременное определение и сопоставление потребности бюджетных средств по видам расходов	До 3 баллов	Отсутствие замечаний со стороны руководителя	Отчетная форма, отчет директору	Ежемесячно	
4.	Качественное ведение бюджетного учета, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам	До 3 баллов	Отсутствие штрафов, пеней и других санкций со стороны организаций	Отчетная форма. Отчет руководителю	Ежемесячно	
5.	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	До 3 баллов	100%	Доклад руководителю	Ежемесячно	

6.	Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учет имущества находящегося на балансе учреждения, целевое использование средств	До 3 баллов	Отсутствие факта нецелевого (неэффективного) использования	Отчетная форма	Ежемесячно	
7.	Соблюдение бюджетного законодательства про принятии бюджетных обязательств(при заключении договоров),правильность учета бюджетных обязательств	До 3 баллов	Отсутствие нарушений, замечаний	Отчетная форма. Доклад руководителю	Ежемесячно	
8.	Отсутствие жалоб и обращений от работников по вопросам оплаты труда	До 3 баллов	100%	Доклад руководителю	Ежемесячно	
9.	Соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	До 3 баллов	100%	Отчет руководителю	Ежемесячно	
Исполнительская дисциплина						
1.	Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью	До 3 баллов	100%	Отчет руководителю	Ежемесячно	
2.	Наличие замечаний по результатам проверок и ревизий	До (-10) баллов				
3.	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	32				

3.6. Показатели эффективности заместителя директора по дошкольному образованию

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности организации	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности организации	Самооценка	Итоговый балл (оценка комиссии)
1	2	3	4	5
1.	Доля обучающихся в организации на начало учебного года в соответствии с муниципальным заданием и в соответствии с лицензией на образовательную деятельность	3 балла – 100% от предельной численности; 0 баллов – менее 100%.		
2.	Наличие программы развития организации	3 балла – да; 0 баллов – нет.		
3.	Процент сохранности контингента обучающихся в течение прошлого учебного года	3 балла – 100% от фактического количества обучающихся на начало года; 0 баллов – менее 100%.		
4.	Участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях и т.д. в текущем календарном году	участие <i>(не зависимо от количества детей - участников мероприятия)</i> : 4 балла – международного уровня 3 балла – всероссийского уровня 2 балла – регионального уровня 1 балл – муниципального уровня		
5.	Участие (заместителя директора по дошкольному образованию, педагогического коллектива) в конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях и т.д. в текущем календарном году:	участие <i>(не зависимо от количества специалистов - участников мероприятия)</i> : 4 балла – международного уровня 3 балла – всероссийского уровня 2 балла – регионального уровня 1 балл – муниципального уровня		
6.	Наличие публикаций, подготовленных педагогическими работниками дошкольной группы	3 балла – да; 0 баллов – нет.		
7.	Реализация социокультурных проектов	3 балла – участие в проектах различного уровня <i>(независимо от</i>		

		<i>количества)</i> 0 баллов – неучастие в проектах		
8.	Реализация в образовательной организации дополнительных образовательных программ на бюджетной основе	1 балл – реализуются; 0 баллов – не реализуются.		
9.	Создание в организации доступной среды для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья.	1 балл – да; 0 баллов – нет.		
10.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	1 балл – да; 0 баллов – нет.		
11.	Соблюдение требований безопасности в ходе организации работы организации	2 балла – отсутствуют случаи травматизма обучающихся во время осуществления образовательной деятельности, сотрудников на рабочем месте; (-2) балла – имеют место случаи травматизма обучающихся во время осуществления образовательной деятельности и (или) сотрудников на рабочем месте.		
12.	Наличие системы оценки работы образовательной организации с учетом мнения участников образовательных отношений и коллегиального органа управления образовательной организации	1 балл – да; 0 баллов – нет.		
13.	Функционирование системы государственно-общественного управления (закреплена в уставе образовательной организации, наличие локальных актов, планов работы, протоколов заседаний, результативность деятельности)	1 балл – да; 0 баллов – нет.		
14.	Предоставление первоочередных муниципальных услуг в электронном виде (в соответствии с календарным планом перехода на предоставление первоочередных государственных и муниципальных услуг, оказываемыми государственными и муниципальными организациями Нижегородской области)	1 балл – да; 0 баллов – нет.		
15.	Своевременность внесения изменений в уставные документы и локальные акты в соответствии с изменением в законодательстве	2 балла- своевременно вносятся изменения; 0 баллов- вносятся несвоевременно		
16.	Исполнительская дисциплина (своевременное предоставление требуемой информации в вышестоящие органы управления образованием)	2 балла- своевременно предоставляется информация ; 0 баллов- несвоевременно предоставляется		
17.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, повлекших наложение дисциплинарного взыскания на руководителя организации	2 балла – обращения отсутствуют; (-2) балла – за каждое обращение, повлекшее наложение дисциплинарного взыскания.		
Итого баллов по всем направлениям профессиональной деятельности		37		

Показатели эффективности деятельности музыкального руководителя.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности музыкального руководителя	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности музыкального руководителя	самооценка	Итог й ба (оце коми и
1.	Сохранение и укрепление здоровья, снижение заболеваемости			
1.1	Соблюдение требований безопасности в ходе образовательной деятельности	1 балл – отсутствие случаев травматизма воспитанников во время осуществления образовательной деятельности 0 баллов – имеют место случаи травматизма воспитанников во время осуществления образовательной деятельности		
2.	Результативность образовательного процесса			
2.1	Участники, победители, призёры,	Массовость	15 – 10 детей	3 балла

	лауреаты, дипломанты конкурсов, фестивалей		10 – 5 детей 5 – 1 детей	2 балла 1 балл		
		Уровень	Региональный Муниципальный школьный	3 балла 2 балла 1 балл		
		Результат	Победители Лауреаты Участники	3 балла 2 балла 1 балл		
2.2	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной		2 балла – Да 0 баллов - Нет			
2.3	Участие в инновационной деятельности		2 балла – Да 0 баллов - Нет			
2.4	Использование аудио, видео и мультимедийной техники		2 балла – Да 0 баллов - Нет			
2.5	Участие в методической работе: семинарах, открытых просмотрах, методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства, конференциях; работа в творческих группах, аттестационных и экспертных комиссиях и др. Проведение открытых мероприятий		3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень учреждения 0 баллов - Нет			
2.6	Публикации и выступления в СМИ и/или в профессиональном Интернет сообществе		2 балла – Да 0 баллов - Нет			
2.7	Личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса		2 балла – за представленный наглядный, дидактический материал 0 баллов - Нет			
2.8	Реализация в текущем году проектов (социокультурных, экологических и др.)		2 балла – более 3-х проектов 1 балл – от 1 – 3х проектов 0 баллов - Нет			
2.9	Организация работы с родителями		2 балла – использование нетрадиционных форм работы 1 балл – использование 0 баллов - Нет			
2.10	Работа с социумом		2 балла – Да 0 баллов - Нет			
2.11	Личный вклад в организацию праздничных мероприятий (изготовление костюмов, оформление, дополнительные роли)		2 балла – участие в мероприятиях 1 балл – оформление, изготовление костюмов 0 баллов - Нет			
	Итого		31 балл			
	Фактор снятия баллов		Наличие дисциплинарного взыскания – 3 балла			

3.8. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации за результативность и качество труда устанавливаются приказом руководителя организации в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в данной организации. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.9. Размер выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливается приказом учредителя по согласованию с органом самоуправления организации.

3.10. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам организации за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления организации о согласовании оценки результативности деятельности работников организации. Оценка результативности и качества труда работников ОУ проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.11. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя организации. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель организации, заместители руководителя организации, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников, представители органа самоуправления организации.

3.12. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя организации.

3.13. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

3.14. Утверждение итоговых оценочных листов работников организации проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

3.15. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель организации знакомит каждого сотрудника организации с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.16. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник организации в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

3.17. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры, или орган самоуправления организации.

3.18. Руководитель организации представляет в орган самоуправления организации аналитическую информацию о достижениях работников организации, стимулирование которых производится за результативность и интенсивность труда, в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.19. На основании представления руководителя организации орган самоуправления организации принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимается простым большинством голосов. Правомочность принятия решений органа самоуправления организации определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

3.20. На основании проведенной оценки достижений работников организации производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику организации и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя организации проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников организации и определяется итоговое количество баллов по организации.

3.21. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и услуги лет, делится на итоговое количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОУ рассчитывается по формуле:

$HE = (D \times B) / M$, где:

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D - денежный вес одного балла;

B - количество баллов;

M - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 рублей, а общая сумма баллов, набранная работниками ОУ, = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 рублей / 1000 = 250 рублей.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ОУ и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.

Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь - август очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.

4. Стимулирование работников организации, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям которых не предусмотрена [разделом 3](#) настоящего приложения, производится за счет доли фонда стимулирующих выплат, пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

Председатель первичной организации

_____ А.Ю.Александренко

«21» января 2022г.

Директор МОУ Столбищенская СШ

_____ О.В. Родионов

«21» января 2022г.

**Положение
о порядке и условиях предоставления длительных отпусков педагогическим
работникам образовательного учреждения**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам в соответствии с п. 5 ст. 55, п. 5 ст. 47 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ.

1.2. Действие данного Положения распространяется на работников МОУ Столбищенская СШ

1.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

1.4. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к Положению о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утв. приказом Минобрнауки РФ от 7 декабря 2000 г. N 3570.

2. Стаж, дающий право на длительный отпуск

2.1. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

3. Порядок и условия предоставления длительных отпусков

3.1. Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление работника, которое он подает администрации образовательного учреждения не менее чем за месяц до начала отпуска. В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска. Администрация образовательного учреждения обязана рассмотреть поступившее заявление и принять решение о предоставлении отпуска в течение недели со дня получения заявления работника. По соглашению сторон время выхода в отпуск может быть изменено. Длительный отпуск ректору, директору, начальнику образовательного учреждения, заведующему образовательным учреждением оформляется приказом Минобрнауки России.

3.2. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом руководителя образовательного учреждения.

3.3. На время нахождения педагогического работника в длительном отпуске руководитель учреждения вправе принять на его место другого специалиста, заключив с ним срочный трудовой договор.

3.4. При предоставлении длительного отпуска учитываются следующие обстоятельства:

- состояние здоровья работника;

- личные и семейные обстоятельства работника;
- возможности образовательного учреждения;
- необходимость осуществления образовательного процесса.

3.5. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска в образовательном учреждении составляется график предоставления длительных отпусков. Одновременно в длительном отпуске может находиться не более одного педагогического работника образовательного учреждения.

3.6. График длительных отпусков согласуется с учредителем образовательного учреждения не позднее, чем за месяц до его начала.

3.7. Продолжительность отпуска, порядок отзыва из отпуска и прекращения отпуска по собственному желанию в каждом конкретном случае определяется соглашением работника с администрацией образовательного учреждения. При желании прервать длительный отпуск работник заявлением предупреждает администрацию образовательного учреждения не менее, чем за неделю. В случае замещения его должности другим работником, нанятым по срочному трудовому договору, вопрос о прекращении длительного отпуска работника решается при согласии временного работника на досрочное расторжение срочного трудового договора.

3.8. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

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

4. Оплата длительного отпуска

4.1. Длительные отпуска предоставляются без сохранения заработной платы из бюджетного фонда оплаты труда образовательного учреждения.

4.2. Администрации образовательного учреждения предоставляется право при наличии собственных или привлеченных средств оказывать педагогическому работнику материальную помощь при выходе в отпуск.

5. Гарантии педагогическому работнику при нахождении в длительном отпуске

5.1. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

5.2. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

5.3. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

6. Заключительные положения

6.1. Все споры, связанные с порядком и условиями предоставления длительного отпуска педагогическим работникам, рассматриваются в соответствии с настоящим Положением в комиссии по трудовым спорам образовательного учреждения, а также в судебном порядке.

УТВЕРЖДЕНО

Директор

МОУ Столбищенская СШ

_____ О.В.Родионов

« »

2022г.

СОГЛАСОВАНО

с профсоюзным комитетом

Протокол № 02

От " " 2022 г.

Председатель профкома

_____ А.Ю.Александренко

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
между администрацией и профсоюзным комитетом
МОУ Столбищенская СШ
2022-2025 гг

1. Общие положения

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МОУ Столбищенская СШ Пильнинского района Нижегородской области.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя. Внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором МОУ Столбищенская СШ и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

Администрация МОУ Столбищенская СШ и комитет профсоюза, заключили настоящее соглашение по охране труда на 2022 год.

2. Перечень мероприятий по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственный	СУММА т.р		
			2022	2023	2024
1. Организационные мероприятия					
1.1. Аттестация рабочих мест по условиям труда в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (утв. Постановлением Минтруда РФ от 01.01.2001 №12)	Сентябрь – октябрь 2022 года	Директор Зам. дир. по АХР Председатель профкома	-	-	-
1.2. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 01.01.2001 №1/29	Январь-март 2023года	Директор школы Председ. профсоюза - Ответст. за охрану труда	-	-	-
1.3. Обучение работников безопасным методам и приёмам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»	Январь-май 2022года	Директор школы Председ. профсоюза - Ответст. за охрану труда	-	-	-
1.4. Организация обучения, проверка знаний по электробезопасности для сотрудников, имеющих I группу по электробезопасности	Январь 2022 года	Учитель технологии Преподаватель ОБЖ	-	-	-
1.5. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям. Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке.	В течение года	Директор школы Председ. профсоюза - Ответст. за охрану труда			
1.6. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённому Минтрудом РФ	В течение года	Ответственный за охрану труда			

образцам					
1.7. Обеспечение структурных подразделений школы Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	В течение года	Председатель профкома			
1.8. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	Август 2022 года Декабрь 2022 года	Директор Учитель технологии Преподаватель ОБЖ			
1.9. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	Сентябрь 2022 года	Директор Зам. директора по АХР Председатель профкома Зам. директора по УВР Учитель технологии ответственный за охрану труда			
1.10. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	В течение года, не реже 1 раза в 6 месяцев	Директор школы Председатель профкома, Ответственный за охрану труда			
2. Технические мероприятия					
2.1. Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	В течение года	Директор Зам. директора по АХР			
2.2. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению рабочих мест, бытовых помещений, местах массового перехода, на территории	В течение года	Директор Зам. директора по АХР	-	-	-
2.3. Механизация работ производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных	В течение года	Директор Зам. директора по АХР			

производственных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок.					
2.4. Модернизация зданий (производственных, административных, и др.) с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил	В течение года	Директор Зам. директора по АХР			
2.5. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	В течение года	Директор Зам. директора по АХР			
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентов допуска к профессии	В течение года	Директор р Врач			
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты					
4.1. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	В течение года	Зам. директор а по АХР			
4.2. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)	В течение года	Зам. директор а по АХР			
4.3. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы)	В течение года	Педагог-организатор ОБЖ			
5. Мероприятия по пожарной безопасности					
5.1. Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной	В течение года	Зам. директор а по АХР			

безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 г. и на основе правил пожарной безопасности					
5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения	В течение года	Зам. директор а по АХР			
5.3. Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	В течение года	Зам. директор а по АХР			
5.4. Установление пожарных шкафов и укомплектование их средствами пожаротушения	В течение года	Зам. директор а по АХР			
5.5. Обеспечение структурных подразделений школы первичными средствами пожаротушения (песок, огнетушители и др.)	В течение года	Зам. директор а по АХР			
5.6. Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	В течение года	Зам. директор а по АХР			
5.7. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций	В течение года	Зам. директора по АХР			
5.8. Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели	В течение года	Зам. директора по АХР			
5.9. Установление на окнах металлических решёток «распашного» типа, закрывающихся на замок	В течение года	Зам. директор а по АХР			

Председатель первичной организации

Директор МОУ Столбищенская СШ

А.Ю.Александренко

О.В. Родионов

« »

2022г.

« »

2022г.

Перечень

должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в муниципальном общеобразовательном учреждении Столбищенской средней школы Пильнинского района

№п/п	Наименование профессии, должности	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день (в календарных днях)
1.	Заместитель директора по УВР	3
2	Заместитель директора по дошкольному воспитанию	3
3	Водитель	3
4	бухгалтер	3

Председатель первичной организации

_____ А.Ю.Александренко

« »

2022г.

Директор МОУ Столбищенская СШ

_____ О.В. Родионов

« »

2022г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей лиц, которым в соответствии с утвержденными

«Отраслевыми нормами» установлена бесплатная выдача спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты по МОУ Столбищенская СШ

Наименование профессии, должности	Наименование СИЗ	Норма выдачи	Основание для получения
Уборщик производственных и служебных помещений	халат Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар. 12 пар.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №997 от 09.12.14 г.
Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные	1 шт. 2 шт. 1 пар. 6 пар. До износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 997 от 09.12.14 г.
Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1шт. 6 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №997 от 09.12.14 г.
повар	халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. 1 шт. 2 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №997 от 09.12.14 г.
Кухонный работник	Халат для защиты от общих производственных загрязнений Нарукавники из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 1 шт. 6 пар.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 997 от 09.12.14 г.
Прачка, помощник воспитателя	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 шт. 6 пар.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 997 от 09.12.14 г.
водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки с точечным покрытием	1 шт. 6 пар. 12 пар.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 997 от 09.12.14 г.
Оператор газовой котельной	Костюм для защиты от повышенных температур Фартук для защиты от повышенных температур Сапоги резиновые с защитным подноском (термостойкие) Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. 1 шт. 1 шт. 12 пар. 1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 997 от 09.12.14 г.
сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 шт. 12 пар	

Ответственный за охрану труда

О.В.Родионов

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МОУ Столбищенская СШ

от 21.01.2022г. № О.Д.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛЬНЫМИ ДАННЫМИ РАБОТНИКОВ

Общие положения

Настоящее Положение определяет порядок получения, обработки, хранения, передачи и любого другого использования персональных данных Муниципального общеобразовательного учреждения Столбищенская средняя школа (далее – учреждение) в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее – Федеральный закон «О персональных данных»).

В соответствии с пунктом 1 статьи 3 Федерального закона «О персональных данных» под персональными данными понимается любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных), в том числе его фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, адрес, семейное, финансовое положение, образование, профессия, доходы и другая информация (далее – персональные данные).

Запрещается использовать без согласия работника:

изображение субъекта персональных данных;

аудиозаписи и видеозаписи с участием субъекта персональных данных.

Учреждение является оператором, организующим и (или) осуществляющим обработку персональных данных, а также определяющим цели и содержание обработки персональных данных.

Субъектами персональных данных являются работники учреждения.

Состав персональных данных

К документам, хранящимся в личном деле работника и содержащим персональные данные, относятся:

- документы, предъявляемые работником при поступлении на работу, в соответствии со статьями 65, 69 Трудового кодекса Российской Федерации;

- анкета, автобиография, личный листок по учету кадров, которые заполняются работником при приеме на работу. В этих документах содержатся анкетные и биографические данные работника;

- копия документа, удостоверяющего личность работника. Здесь указываются фамилия, имя, отчество, дата рождения, адрес регистрации, семейное положение, состав семьи работника, а также реквизиты этого документа;

- личная карточка № Т-2. В ней указываются фамилия, имя, отчество работника, место его рождения, состав семьи, образование, а также данные документа, удостоверяющего личность, и пр.;

- трудовая книжка или ее копия. Содержит сведения о трудовом стаже, предыдущих местах работы;

- копии свидетельств о заключении брака, рождении детей. Такие документы содержат сведения о составе семьи, которые могут понадобиться работодателю для предоставления работнику определенных льгот, предусмотренных трудовым и налоговым законодательством;

- документы воинского учета. Содержат информацию об отношении работника к воинской обязанности и необходимы работодателю для осуществления в организации воинского учета работников;

- справка о доходах с предыдущего места работы. Нужна работодателю для предоставления работнику определенных льгот и компенсаций в соответствии с налоговым законодательством;

- документы об образовании. Подтверждают квалификацию работника, обосновывают занятие определенной должности;

- документы обязательного пенсионного страхования. Нужны работодателю для уплаты за работника соответствующих взносов;

- трудовой договор. В нем содержатся сведения о должности работника, заработной плате, месте работы, рабочем месте, а также иные персональные данные работника;

- подлинники и копии приказов по личному составу. В них содержится информация о приеме, переводе, увольнении и иных событиях, относящихся к трудовой деятельности работника;

- реквизиты банковской карты для перечисления заработной платы;

- пенсионное удостоверение, справки об инвалидности;

- характеристики;

- материалы аттестации;

- приказы о поощрениях и дисциплинарных взысканиях;

- материалы служебных расследований (акты, докладные, протоколы и др., копии решений комиссии по трудовым спорам, комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений);

- иные документы, необходимые для исполнения учреждением обязанностей оператора.

Согласие субъекта персональных данных на обработку учреждением персональных данных дается:

лицом, поступающим на работу, – при заключении трудового договора;

В любой момент согласие на обработку персональных данных может быть отозвано. Также может быть отозвано согласие на осуществление отдельных действий (операций) с персональными данными.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, дает согласие на обработку персональных данных по форме, указанной в приложении 1 к настоящему Положению.

Источником информации обо всех персональных данных работника является непосредственно субъект персональных данных. Если персональные данные можно получить только у третьей стороны, то субъект персональных данных должен быть заранее в письменной форме уведомлен об этом и от него должно быть получено письменное согласие. Учреждение обязано сообщить субъекту персональных данных о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о последствиях отказа субъекта персональных данных дать письменное согласие на их получение.

Обработка и хранение персональных данных

Личные дела работников:

хранятся в бумажном виде в папках с описью документов, пронумерованные по страницам;

хранятся в специально отведенных металлических шкафах, обеспечивающих защиту от несанкционированного доступа (личные дела работников находятся у ответственного за кадры).

После увольнения работника в личное дело вносятся соответствующие документы (заявление работника, приказ о расторжении трудового договора и др.), составляется окончательная опись и личное дело передается в архив учреждения на хранение.

Персональные данные также хранятся в электронном виде на персональных компьютерах. При обработке персональных данных и их занесением в электронный вид соблюдаются требования, установленные постановлением Правительства Российской Федерации от 15 сентября 2008 года № 687 «Об утверждении Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации».

Директор учреждения осуществляет общий контроль соблюдения работниками мер по защите персональных данных, обеспечивает ознакомление сотрудников под роспись с локальными нормативными актами, в том числе с настоящим Порядком, а также истребование с работников обязательств о неразглашении персональных данных.

При направлении в учреждение посредством информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» документов, содержащие персональные данные, субъект персональных данных также направляет согласие на обработку персональных данных в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью в соответствии с Федеральным законом от 6 апреля 2011 года № 63-ФЗ «Об электронной подписи».

Не допускается фиксация на одном материальном носителе персональных данных, цели обработки которых заведомо несовместимы.

В целях обеспечения защиты персональных данных субъекты персональных данных вправе:

а) получать полную информацию о своих персональных данных и способе обработки этих данных (в том числе автоматизированной), без возможности доступа к персональным данным иных лиц;

б) осуществлять свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право получать копии любой записи, за исключением случаев, предусмотренных Федеральным законом «О персональных данных»;

в) требовать внесения необходимых изменений, уничтожения или блокирования персональных данных, которые являются неполными, устаревшими, недостоверными, незаконно полученными или не являются необходимыми для заявленной цели обработки;

г) обжаловать в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, действия (бездействие) уполномоченных должностных лиц.

Работники учреждения обязаны сообщать об изменении своих персональных данных в течение 10 дней со дня изменения персональных данных;

Доступ к персональным данным

Персональные данные, которые обрабатываются в информационных системах, подлежат защите от несанкционированного доступа и копирования. Безопасность персональных данных при их обработке в информационных системах обеспечивается с помощью системы защиты персональных данных, включающей организационные меры и средства защиты информации

К организационным мерам относятся:

принятие локальных нормативных актов в области защиты персональных данных, ознакомление с указанными документами работников учреждения;

хранение материальных носителей персональных данных в сейфах, металлических запираемых шкафах;

дополнительное профессиональное образование работников учреждения, ответственных за обработку персональных данных;

осуществление периодического аудита или внутреннего контроля обработки персональных данных на соответствие принятым в учреждении мерам, локальным нормативным актам;

расследование инцидентов, связанных с нарушением правил обработки персональных данных.

Средства защиты информации:

применение систем видеонаблюдения, охранной сигнализации, усиление дверей и замков помещений учреждения;

программная и программно-техническая защита от несанкционированного доступа к персональным данным;

организация безопасного доступа в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет»;

применение систем шифрования при передаче персональных данных;

защита от вредоносного программного обеспечения, вирусов, троянов.

Перечень лиц, допущенных к персональным данным:

Допуск уполномоченных должностных лиц к персональным данным в информационных системах персональных данных учреждения разрешается после обязательного прохождения процедуры идентификации и аутентификации.

Уполномоченные должностные лица допускаются к информации, содержащей персональные данные, в соответствии с занимаемой должностью и в объеме, необходимом для выполнения ими служебных обязанностей в соответствии с должностным регламентом.

Передача персональных данных

Запрещается передача электронных копий баз (банков) данных, содержащих персональные данные, любым сторонним организациям, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Учреждение не вправе сообщать персональные данные третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением следующих случаев:

при размещении на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» информации в объеме, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 года № 582 «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации»;

при осуществлении индивидуального (персонифицированного) учета, связанного уплатой налогов и сборов в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральную налоговую службу;

в рамках бухгалтерского и налогового учета уволенных работников;

при получении информации о состоянии здоровья работника, препятствующего дальнейшему выполнению трудовой функции работника;

в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника;

по требованию правоохранительных органов;

в суды;

по требованию профсоюзов – информацию по социально-трудовым вопросам;

при заседании органов учреждения;

оператору связи, оказывающему телематические услуги связи, – в отношении работников, использующих пользовательское (оконечное) оборудование оператора связи;

при получении информации о состоянии здоровья обучающегося с целью его перевода на обучение на дому;
в военные комиссариаты;
при направлении работника в служебную командировку;
при направлении обучающегося на мероприятия, предусмотренные образовательной программой;
при осуществлении государственных (муниципальных) функций государственными или муниципальными органами;
в иных случаях, предусмотренных законодательством.

Передача персональных данных запрещена без согласия субъекта в коммерческих целях, в целях получения приносящей доход деятельности.

Передача персональных данных работников в пределах учреждения осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

При передаче учреждением персональных данных его законным, полномочным представителям эта информация ограничивается только теми персональными данными, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

Ответственность за нарушение норм в области персональных данных работников

За нарушение норм в области персональных данных (разглашение персональных данных работников и обучающихся учреждения, то есть передача посторонним лицам, не имеющим к ним доступа; публичное раскрытие; утрата документов и иных носителей, содержащих персональные данные; иные нарушения обязанностей по их защите, обработке и хранению, установленным настоящим Порядком, а также иными локальными нормативными актами учреждения) учреждение в пределах своей компетенции привлекает работника к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения по основанию, предусмотренному подпунктом «в» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае причинения ущерба учреждению работник, имеющий доступ к персональным данным и совершивший указанный дисциплинарный проступок, несет полную материальную ответственность в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 243 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работник, совершивший правонарушение в области персональных данных, может быть также подвергнут административной или уголовной ответственности.

Приложение
к Положению об организации работы
с персональными данными работников,
утвержденному приказом директора
от . . . 2022г. № О.Д.

ЗАЯВЛЕНИЕ

О СОГЛАСИИ НА ОБРАБОТКУ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ, ВКЛЮЧАЯ
БИОМЕТРИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ

Я, _____, проживающий(ая)
по _____ адресу:

_____, паспорт серии _____ № _____ выдан «__»
_____ 20__ года _____

_____ код подразделения _____ - _____
в соответствии с требованиями статей 9, 11 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», подтверждаю свое согласие на обработку и использование Муниципальным общеобразовательным учреждением Столбищенская средняя школа (далее – учреждение), расположенное по адресу: 607461, Нижегородская область Пильнинский район п. Будёновка, ул. Заречная дом 41 моих персональных данных, включая биометрические данные: фамилию, имя, отчество, пол, год, месяц, дату и место рождения, адрес регистрации и фактического проживания, контактный телефон, сведения о семейном и социальном положении, сведения об образовании, профессии (специальности), данные о повышении квалификации, сведения о трудовом стаже, данные документа (включая фотографию), удостоверяющего личность, сведения, содержащиеся в личном деле работника – в целях обеспечения соблюдения

Трудового кодекса Российской Федерации, в обучении и должностном росте, обеспечения личной безопасности, учета результатов исполнения работником должностных обязанностей, ведения электронного документооборота в кадровом и бухгалтерском модуле информационной системы «1С», ведения кадрового и бухгалтерского документооборота с оформлением соответствующих документов и доверенностей, воинского учета и бронирования работников управления, прочих документов содержащих мои персональные данные.

А также предоставляю право осуществлять все действия (операции) с моими персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, обновление, изменение, использование, обезличивание, блокирование, уничтожение. Учреждение вправе обрабатывать мои персональные данные посредством внесения их в электронную базу данных, включения в списки (реестры) и отчетные формы, предусмотренные документами, регламентирующими предоставление отчетных данных (документов).

Учреждение имеет право во исполнение своих обязательств по работе в информационной системе «1С» на обмен (прием и передачу) моими персональными данными с отделением ПФР по Нижегородской области (поддерживание персонифицированного учета), медицинскими страховыми компаниями (заключение договоров обязательного медицинского страхования), кредитным учреждением, обеспечивающим по договору выплату работнику заработной платы (поддержка информационного банка данных в части обеспечения договора по «зарплатному проекту»), отделу военного комиссариата Нижегородской области по Сергачскому и Пильнинскому районам (передача персональных данных военнообязанных работников учреждения), Межрайонной инспекцией ФНС № 12 по Нижегородской области (предоставление отчетности), с государственными организациями здравоохранения для обеспечения медицинского обслуживания работника с использованием цифровых носителей или по каналам связи, с соблюдением мер, обеспечивающих их защиту от несанкционированного доступа, при условии, что их прием и обработка будут осуществляться лицом, обязанным сохранять конфиденциальную информацию.

Срок хранения моих персональных данных – постоянно.

Передача моих персональных данных иным лицам или иное их разглашение может осуществляться только с моего письменного согласия.

Настоящее согласие действует в течение периода действия, заключенного со мной трудового договора.

Я оставляю за собой право отозвать свое согласие посредством составления соответствующего письменного заявления.

В случае получения моего письменного заявления об отзыве настоящего согласия на обработку персональных данных, учреждение обязано прекратить их обработку и уничтожить персональные данные в срок, не превышающий тридцати рабочих дней с даты поступления моего заявления.

Дата _____

Подпись работника _____

- учитель;
- преподаватель-организатор ОБЖ;
- воспитатель;
- вожатый;
- библиотекарь

2.4. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников школы учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представляемые руководителями отделов, результаты самооценки работников организации, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).

2.5. Основанием для оценки результативности деятельности педагогических кадров служит карточка учета личных достижений на каждого сотрудника и подтверждающие материалы, отражающие результаты обучения, воспитания и развития обучающихся; личные профессиональные достижения работника в образовательной деятельности, вклад работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни школы.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки, с целью учета результативности профессиональной деятельности педагогических работников в организации приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее Комиссия), действующая на основании Положения о Комиссии, утвержденного директором и согласованного с профсоюзным комитетом.

2.7. В установленные сроки (не менее, чем за 2 недели до заседания Комиссии) педагогические работники представляют результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями заместителю директора

Материалы самооценки, представленные после указанного срока, к рассмотрению не принимаются.

2.8. Комиссия в установленные сроки на основе представленных материалов и оценочного листа, заверенного заместителем директора, проводит экспертную оценку результативности деятельности педагогического работника в баллах за отчетный период в соответствии с критериями и показателями данного Положения.

2.9. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов (полугодий), что позволяет учитывать динамику учебных достижений. Подсчет баллов за соответствующий период (предыдущее учебное полугодие) по всем показателям с учетом их коэффициента для каждого работника производится в декабре (январе) и в июне.

Из расчетного периода исключаются отпуск без сохранения заработной платы, учебный отпуск.

2.10. Работа с критериями и показателями оценок деятельности сотрудников проходит в несколько этапов:

- получение каждым сотрудником карточки учета личных достижений с критериями оценки качества деятельности;
- самооценка качества труда каждым сотрудником, подготовка и предоставление материалов в Комиссию.
- работа Комиссии: проведение корректировки результатов предъявляемой деятельности сотрудников в соответствии с имеющимися данными;
- доведение результатов до сведения каждого сотрудника под роспись;
- оформление итогового протокола работы Комиссии.

2.11. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в Протоколе и в карточке учета личных достижений за отчетный период.

2.12. В случае несогласия работника с итоговым баллом, работник имеет право в течение 3-х рабочих дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.13. Комиссия обязана в течение 5-и рабочих дней рассмотреть заявление работника и дать письменное разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии). В случае установления в ходе проверки факта технической ошибки или нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

2.14. В случае несогласия разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в Комиссию по трудовым спорам.

2.15. При изменении в течение периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда. Корректировка денежного веса 1 балла производится ежемесячно.

2.16. В систему критериев оценки результативности труда работников школы в течение года могут вноситься изменения. Предложения по изменению или внесению новых показателей, направленных на оценку качества образования в школе, могут выдвигаться всеми участниками образовательного процесса, обсуждаться на совещаниях отделов, научно-методическом совете и утверждаться на общем собрании трудового коллектива.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 726890861408610707646499642787991539916156533165

Владелец Лукачев Александр Александрович

Действителен с 06.02.2024 по 05.02.2025