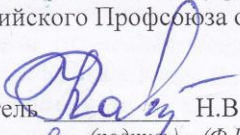


Первичная профсоюзная организация
Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение
Кушвинского муниципального округа
средняя общеобразовательная школа № 6 с
углубленным изучением отдельных предметов
(наименование образовательного учреждения)
Общероссийского Профсоюза образования

Председатель  Н.В. Каржавина
(подпись) (Ф.И.О.)
«10» 10 2025 г.
М.П.

Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение
Кушвинского муниципального округа
средняя общеобразовательная школа № 6 с
углубленным изучением отдельных
предметов
(наименование образовательного учреждения)

Директор  Ю.В. Кривых
(подпись) (Ф.И.О.)
«10» 10 2025 г.
М.П. 

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025 - 2028 гг.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
Кушвинского муниципального округа
средняя общеобразовательная школа № 6
с углубленным изучением отдельных предметов

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
ГКУ «Кушвинский ЦЗ»

«21» 10 2025 г.

Запись за № 14-КВ

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательном учреждении, заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Кушвинского муниципального округа средняя общеобразовательная школа № 6 с углубленным изучением отдельных предметов (далее- МАОУ СОШ № 6) в лице его представителя – директора Кривых Юрия Владимировича (далее – Работодатель).

Работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Общероссийского Профсоюза образования в лице председателя первичной профсоюзной организации Каржавиной Наталии Валентиновны (далее- первичная профсоюзная организация).

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашения между администрацией муниципального образования города Кушва, Управлением образования муниципального образования города Кушва и Кушвинской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

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

1.5. Коллективный договор заключен на срок 3 года (2025-2028), вступает в силу с момента его подписания, и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.8. Работодатель обязуется:

1.8.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.8.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.9. Стороны договорились:

1.9.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.9.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.1.2. Локальные нормативные правовые акты не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.1.5. Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Минпросвещения РФ от 04.04.2025 г. № 269.

Объём педагогической работы или учебной (преподавательской) работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

2.1.6. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении (*п. 4.1.1. Соглашения между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 г.г.*) (или меньшее количество работников за то же время, если это установлено трехсторонним Соглашением между администрацией муниципального образования, Управлением (отделом) образования муниципального образования и районной (городской) организацией Профсоюза).

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

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

2.1.9. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только с учетом мнения профсоюзного комитета (по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном в Приложении № 1).

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с [пунктами 2, 3](#) или [5](#) части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом

Профсоюза, работодатель направляет впрофком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.1.10. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

2.1.11. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы (за счет средств от приносящей доход деятельности).

2.1.12. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

2.1.13. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также возможность опережающей переподготовки высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.1.14. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

2.1.15. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.1.16. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

2.1.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

2.1.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

2.1.19. Предоставлять за счёт внебюджетных источников в соответствии с Порядком распределения средств от приносящей доход деятельности также гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя.

2.1.20. Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе в каникулы, еженедельный методический день. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, иных общешкольных мероприятий в соответствии с Планом работы.

2.1.21. При получении работником дополнительного профессионального образования с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий по направлению работодателя работник освобождается на время получения дополнительного профессионального образования от работы с сохранением заработной платы.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ, имеют также

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

- лица, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

2.2.3. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

2.2.4. Организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до трех лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

2.2.5. Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников профсоюзными наградами в порядке, определённом правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.3.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы работников, а также осуществлять контроль за соблюдением указанных прав.

2.3.2. Сохранять работника – члена Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации, на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

3.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращённую продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников:

- в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю;
- педагогических работников - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

3.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минпросвещения РФ от 04.04.2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.1.4. При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.

3.1.5. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Привлекать педагогических работников к дежурству по образовательному учреждению в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.1.6. В обязательном порядке устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.1.7. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

3.1.8. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только 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.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

3.1.9. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

3.1.10. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул привлекать педагогических работников к выполнению педагогической (в том числе методической и организационной) работы, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени.

3.1.11. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Изменять график отпусков только с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения 6 месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении

выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным Комиссариатом Труда СССР от 30.04.1930 г. № 169).

3.1.12. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.1.13. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных, по письменному заявлению работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

При переносе ежегодного отпуска 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 работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

3.1.14. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

3.1.15. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда, по результатам специальной оценки условий труда.

3.1.16. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок предоставления которого определяется Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 17.03.2025 г. № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;
- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);
- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ, а также в следующих случаях, установленных настоящим коллективным договором:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

(отпуска с сохранением заработной платы могут устанавливаться за счёт внебюджетных средств).

3.2.3. Для педагогических и иных работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, для которых перерыв для приема пищи не устанавливается,

обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно. Для приема пищи отводится специальное помещение-столовая.

3.2.4. Работодатель при принятии правил внутреннего трудового распорядка учитывает особенности, установленные приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» предусматривая в них в том числе:

- свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

- право необязательного присутствия в образовательных организациях педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

- при составлении расписания учебных занятий - дни для педагогических работников, свободные от обязательного присутствия в образовательных организациях с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

- Положение об оплате труда работников, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее также следующие разделы:

- раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;

- раздел о выплатах стимулирующего характера.

- Положение об оказании материальной помощи.

- Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности.

- Положение о комиссии по стимулированию работников образовательной организации.

- Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников образовательной организации на учебный год.

Локальный, нормативный акт, устанавливающий ежегодно объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу.

В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки, установлению классного руководства, входит представитель выборного профсоюзного органа. В целях объективного рассмотрения вопросов, исключения конфликта интересов, в состав указанных комиссий не включается руководитель организации и главный бухгалтер.

4.1.2. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

4.1.3. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Образовательное учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет по согласованию с выборным профсоюзным органом размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Примерным положением, утвержденным постановлением администрации Кушвинского городского округа от 26.06.2017 № 807.

Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в образовательном учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не подлежат включению в положение об оплате труда работников.

4.1.4. Повышать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

4.1.5. Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

4.1.6. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

4.1.8. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

Совершенствование системы оплаты труда работников осуществляется путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районного коэффициента), с тем, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 % фонда оплаты труда (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.1.9. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.1.11. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада

(должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

4.1.12. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, сохраняется заработная плата в полном размере.

4.1.13. Установить доплату педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки согласно Положению об оплате труда работников.

Указанные доплаты осуществлять в пределах утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда в соответствии с локальным актом организации, регулирующим условия и порядок организации наставничества в организации (Приложение № 2).

4.1.14. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области).

4.1.15. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

В соответствии с Разъяснениями Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 29.12.1965 № 30/39 «О порядке оплаты временного замещения», утвержденными постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Секретариата ВЦСПС от 29.12.1965 № 820/39, Определением Верховного Суда Российской Федерации от 11.03.2003 № КАС03-25 «Об отмене решения Верховного Суда РФ от 01.11.2002 и признании частично недействующими подпункта «а» (абзац 3) и абзаца 4 пункта 1 разъяснения Госкомтруда СССР № 30, ВЦСПС № 39 от 29.12.1965 «О порядке оплаты временного замещения» при временном замещении замещающему работнику выплачивается разница между его фактическим окладом (должностным окладом) и должностным окладом замещаемого работника (без персональной надбавки), в том числе при возложении обязанностей руководителя организации на штатного заместителя руководителя данной организации размер доплаты устанавливается в размере разницы в окладах, исходя из оклада руководителя организации.

4.1.16. За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата в размере 3000 рублей. Конкретный размер и условия доплат педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливаются настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами.

Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическому работнику за классное руководство (далее – денежное вознаграждение), устанавливаемое в соответствии с решением федеральных органов государственной власти и финансируемое за счет средств федерального бюджета, выплачивается в порядке и в размерах, установленных органами государственной власти. При этом, ранее установленная за счет фонда оплаты труда доплата не может быть отменена, а её размер не может быть снижен.

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за каждый класс (класс–комплект) независимо от количества обучающихся.

Одному педагогическому работнику может выплачиваться не более двух денежных вознаграждений в случае выполнения классного руководства в двух или более классах (классах–комплектах).

При осуществлении педагогическими работниками классного руководства в классах:

- возложение на педагогического работника функции классного руководства происходит

при распределении учебной нагрузки на новый учебный год (тарификации);

- доплата за классное руководство и ежемесячное денежное вознаграждение выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени;

- в течение учебного года и в каникулярный период недопустимо изменение размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- при тарификации на следующий учебный год соблюдается преемственность осуществления классного руководства в классах;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, происходит одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником осуществляется с установлением ему всех соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- длительное отсутствие – это невозможность выполнения работником возложенных на него функций по причине болезни или иным обстоятельствам в течение длительного времени;

- ежемесячное вознаграждение за классное руководство, установленное за счет средств федерального бюджета (10 000 рублей), учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка;

- при исчислении среднего заработка для оплаты оплачиваемых отпусков в связи с обучением, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя, данная сумма выплачивается, в том числе, за счет областного бюджета в пределах установленного фонда оплаты труда;

- выплаты за классное руководство могут быть отменены за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине соответствующих функций в порядке ст. 74 Трудового кодекса РФ.

Образовательная организация принимает Положение о классном руководстве по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.17. В лагере с дневным пребыванием детей, создаваемом на базе образовательной организации в качестве временного структурного подразделения, в каникулярное время может реализовываться внеурочная деятельность обучающихся в рамках федеральных государственных образовательных стандартов и дополнительные общеобразовательные программы.

В случае если учителю при этом поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должности «воспитатель», с ним заключается дополнительное соглашение, в котором определяется срок и объем дополнительно выполняемой работы, а также размер дополнительной оплаты за увеличение объема работ из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

4.1.18. Рекомендовать работникам – членам Профсоюза при формировании электронного портфолио для аттестации на квалификационную категорию указывать дату своего вступления в Профсоюз.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

4.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ

Приказом Минпросвещения РФ от 04.04.2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2.3. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом педагогическим работникам объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Учебную нагрузку, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

4.2.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом. Распределение учебной нагрузки производить в соответствии с Положением о распределении учебной нагрузки.

4.2.5. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с профсоюзным комитетом и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

4.2.6. Завершать установление учебной нагрузки, ознакомление с ее объемом работников под роспись, до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников об уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

4.2.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Не уменьшать объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, по инициативе работодателя 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).

4.2.8. При возложении на учителей, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, 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, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.

4.2.9. Выплачивать учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года в соответствии с п. 2.16. приложения № 2 к Приказу Минпросвещения РФ от 04.04.2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

1) заработную плату за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

2) заработную плату в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

3) заработную плату, установленную до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.2.10. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

4.2.11. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим учителям (преподавателям) на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.12. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

4.2.13. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П районный коэффициент к заработной плате не включается в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 № 40-П, дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

4.2.14. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 10 и 25 числа.

Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц в случае, если в настоящем коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным.

4.2.15. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель в соответствии со ст. 236 ТК РФ, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

4.2.16. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.2.17. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;

В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения действия квалификационной категории.

Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик бывшего СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет с момента их присвоения.

Педагогическим работникам - гражданам Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик СССР, предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

4.2.18. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности согласно перечню должностей.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно указанному перечню должностей.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в должности (должностях) с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория (как по основному месту работы, так и по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по каждой педагогической должности согласно Положению «Об оплате труда работников МАОУ СОШ № 6» от 07.02.2024.

Педагогическим работникам по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» производится повышение окладов за квалификационную категорию (при её наличии), присвоенную этим педагогическим работникам по другим педагогическим должностям.

4.2.19. Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), повышенные на 20 процентов оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Устанавливать данное повышение при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3-5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства на педагогическую должность в организацию, осуществляющую образовательную деятельность в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с настоящим пунктом в период действия на

территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 1 настоящего пункта.

4.2.20. Устанавливать работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, доплату к окладу из средств, заложенных на оплату труда в стоимость путёвки в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области и нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

4.2.21. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, в том числе работу в детских оздоровительных лагерях, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

4.2.22. Освобождать педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей (*п. 3.2.11 Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 – 2026 гг. п. 3.2.11 Соглашения между администрацией муниципального образования г. Кушва, Управлением (отделом) образования муниципального образования и Кушвинской городской организацией Профсоюза*).

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой регулируется нормативными правовыми актами Свердловской области.

4.2.23. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 (*п. 3.2.10. и Приложение № 4 Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 гг., п. 3.2.10 Соглашения между администрацией муниципального образования г.Кушва, Управлением образования муниципального образования г.Кушвы и городской организацией Профсоюза*).

4.2.24. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию в целях установления квалификационных категорий, повышаются в следующих размерах:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;
- 2) работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При занятии руководителем, его заместителями и главным бухгалтером педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за

квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

4.2.25. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», устанавливается повышение доплат за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности.

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности, на период выполнения этих обязанностей увеличиваются в следующих размерах:

педагогам-методистам - на 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

педагогам-наставникам - на 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер доплат устанавливается в положении об оплате труда работников.

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.2.26. Педагогическим работникам, принимающим участие в муниципальном, региональном, федеральном этапах профессиональных конкурсов, на период подготовки к участию в конкурсных мероприятиях устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная выплата устанавливается в пределах фонда оплаты труда образовательной организации. Наименования профессиональных конкурсов, за которые устанавливается данная стимулирующая выплата, конкретизируются в Положении об оплате труда образовательной организации.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

5.1 Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в организации (ст. 212 ТК РФ).

5.1.2. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию безопасного труда, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

5.1.3. Разработать перечень мероприятия для создания условий, отвечающих требованиям по безопасности труда и согласовать их проведение с первичной профсоюзной организацией. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц определять в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 6).

5.1.4. Создать совместную комиссию по охране труда администрации и профсоюзной организации на паритетной основе (приказ Минздравсоцразвития от 22 сентября 2021 г. N 650н).

5.1.5. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда, а также проведения административно-общественного контроля.

5.1.6. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание организации и не менее 2 % от фонда оплаты труда в соответствии с Отраслевым соглашением.

5.1.7. Создать комиссию по обучению и проверке знаний по охране труда в количестве не менее трех человек из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе (Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 769Н "О признании утратившим силу постановления

Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации от 13 января 2003 г. N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций" и внесенного в него изменения").

Проводить инструктаж по охране труда под роспись не реже 1 раза в 6 месяцев, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу.

Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда работников организации не реже 1 раза в 3 года (ст. 212 ТК РФ).

5.1.8. Обеспечивать работников правилами, инструкциями и другими необходимыми для безопасного выполнения должностных обязанностей нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.1.9. Обеспечить в соответствии с законодательством проведение вакцинации работников согласно «Календарю профилактических прививок по эпидемическим показаниям» утвержденному приказом Министерства здравоохранения РФ от 21.03.2014 г. №125н.

В установленные сроки за счет средств работодателя обеспечить проведение предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных психиатрических освидетельствований определенной категории работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.1.10. Предоставлять для прохождения диспансеризации работниками не менее 1 дня с сохранением за ними места работы и среднего заработка 1 раз в 3 года, а лицам, достигшим возраста 40 лет – предоставлять 1 день ежегодно;

Предоставить лицам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка с предоставлением работником справки от медицинской организации о прохождении им диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ);

5.1.11. Провести специальную оценку условий труда (далее – СОУТ) на рабочих местах не реже одного раза в пять лет.

5.1.12. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ следующие компенсации:

- сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск по перечню профессий и должностей согласно приложению № 1;

- доплату к окладу по перечню профессий и должностей согласно приложению № 2.

Устанавливать в Положении об оплате труда конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), дополнительный отпуск - не менее 7 календарных дней, продолжительность рабочего времени - не более 36 часов рабочего времени по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

5.1.13. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимую в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

5.1.15. Обеспечить приобретение и выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

5.1.16. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.17. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев.

5.1.18. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять за работниками место работы, должность и средний заработок.

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

5.1.20. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по должности и по видам выполняемых работ с учетом мнения Профсоюзной организации.

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

5.1.22. Обеспечивать доступность представителям Профсоюзной организации (уполномоченному по ОТ) для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашения по охране труда.

5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия.

5.2.2. Осуществлять постоянный контроль соблюдения трудового законодательства по охране труда и обеспечения безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

5.2.3. Участвовать в организации обучения работников по охране труда.

5.2.4. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда, готовить соответствующие предложения по улучшению условий труда для должностных лиц, ответственных за охрану труда.

5.2.5. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.6. Принимать участие в подготовке учреждения к новому учебному году и в работе в комиссии по оценке готовности образовательного учреждения к новому учебному году.

5.2.7. Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении дополнительных путёвок в санаторий – профилакторий «Юбилейный»

Раздел 6. Социальные гарантии.

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

6.1.2. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях (конкурсах) с сохранением среднего заработка.

6.1.3. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

Работник может проходить лечение в государственном автономном учреждении Свердловской области «Санаторий-профилакторий «Юбилейный» без прерывания трудовой деятельности, на основании соглашения с работодателем о временной дистанционной работе,

организуя учебные занятия в дистанционном режиме, если это не приводит к нарушению образовательного процесса.

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.3.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, туристические поездки и т.д.).

6.3.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

6.3.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.3.4. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

6.3.5. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.7. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

6.3.8. Ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

В состав наблюдательного совета от работников включается представитель первичной профсоюзной организации (председатель первичной профсоюзной организации).

7.1.2. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

7.1.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.1.4. На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации (районной (городской) организации Профсоюза).

7.1.5. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации бесплатно необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний, а также предоставлять транспортные средства, средства связи, электронную почту и оргтехнику (указать, какое конкретно помещение, средства связи и оргтехника, транспортное средство предоставляются, порядок предоставления и пользования).

7.1.6. Предоставить право представителю профкома участвовать в совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к локальным нормативным документам.

7.1.7. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

7.1.8. Устанавливать доплаты в размере до 50 процентов размера оклада (должностного оклада) работнику образовательной организации, на которого возложена дополнительная работа по участию в разработке локальных нормативных актов, а также подготовку и организацию социально значимых мероприятий для работников образовательной организации, в размере до 30 процентов размера оклада (должностного оклада) работнику образовательной организации, на которого возложена дополнительная работа по участию в разработке локальных нормативных актов и участию в организации работы по охране труда, за счет средств работодателя.

7.1.9. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

7.1.10. Размещать на сайте образовательной организации материалы первичной профсоюзной организации.

7.1.11. Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

7.1.13. Предоставлять работникам – молодым специалистам - время для участия в мероприятиях, проводимых городской (районной) организацией Профсоюза и Советом молодых педагогов ежемесячно.). Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения занятий.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

7.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Общероссийского Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

7.2.3. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охраны труда, социальному страхованию и других.

7.2.4. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Соглашением между Главой муниципального образования г.Кушва и Кушвинской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, и настоящим коллективным договором.

7.2.5. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным [пунктами 2, 3](#) или [5](#) части первой статьи 81 ТК РФ;

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям и настоящему коллективному договору.

7.2.6. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в образовательном учреждении.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

7.3.2. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

7.3.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций Профсоюза.

7.3.4. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности представлять их интересы.

7.3.5. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой консультационной, методической, информационной помощи в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

7.3.6. Ходатайствовать предвышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой помощи по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

7.3.7. Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

7.3.8. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

7.3.9. Доводить до сведения работников и работодателя отдельные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда.

7.3.10. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

7.3.11. Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

7.3.12. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

Раздел 8. Разрешение трудовых споров.

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

8.3. Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел 9. Заключительные положения.

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

9.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

9.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

10. Приложение к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников МАОУ СОШ № 6.
2. Положение об оплате труда работников МАОУ СОШ № 6

3. Положение о компенсационных выплатах работникам МАОУ СОШ № 6.
4. Положение о стимулировании работников МАОУ СОШ № 6.
5. Положение о распределении педагогической нагрузки педагогических работников МАОУ СОШ № 6.
6. Соглашение администрации и профсоюзной организации МАОУ СОШ №6 о выполнении мероприятий, обеспечивающих охрану труда и безопасность образовательного процесса на 2025 год.
7. Положение о работе уполномоченного (доверенного) лица по охране труда МАОУ СОШ №6.
8. Перечень профессий и должностей работников, которым предусмотрена выдача индивидуальных средств защиты.

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
Кушвинского муниципального округа средней общеобразовательной школы № 6
с углубленным изучением отдельных предметов

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Кушвинского муниципального округа средней общеобразовательной школы №6 с углубленным изучением отдельных предметов (далее - правила) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом МАОУ СОШ № 6.

1.2. Настоящие Правила утверждены директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета и являются приложением к Коллективному договору.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Кушвинского муниципального округа средней общеобразовательной школы №6 с углубленным изучением отдельных предметов г. Кушва (далее - Школа) способствуют укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда, обязательны для исполнения всеми работниками Школы.

1.4. 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 трудовых отношений с работодателем.

1.5. Для работников Школы работодателем является общеобразовательное учреждение в лице директора Школы.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

Порядок приема на работу.

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в Школе.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается.

Лица, поступающие на работу в МАОУ СОШ № 6, обязаны предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в школе (ст. 69 ТК РФ).

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись со следующими документами:

- с Уставом МАОУ СОШ №6;
- с Правилами внутреннего трудового распорядка;
- с Коллективным договором;
- с должностной инструкцией;
- с инструкциями по охране труда;
- с иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

До начала работы Работодатель обязан провести с работником инструктаж по правилам техники безопасности, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей, с оформлением инструктажа в журнале установленного образца, а также разъяснить обязанность по сохранению сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну, ответственность за ее разглашение.

2.6. Прием на работу оформляется приказом директора Школы, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

2.7. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.

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

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с настоящей статьей, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

2.8. Условия трудового договора не могут противоречить трудовому законодательству Российской Федерации.

2.9. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки и личные дела. Трудовые книжки ведутся в установленном порядке, на работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.10. Трудовая книжка и личное дело работника ведутся и хранятся в Школе.

2.11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- молодых специалистов;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего и среднего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором.

2.12. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора Школы - не более шести месяцев.

2.13. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Отказ в приеме на работу.

2.14. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.15. Не допускается за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом, прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников.

2.16. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.17. К педагогической деятельности в Школе не допускаются лица, лишенные права ею заниматься по вступившему в законную силу приговору суда, имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, признанные нетрудоспособными либо имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.18. К трудовой деятельности в Школе, в т.ч. к педагогической, не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и общественной безопасности.

2.19. Лица из числа указанных в п. 2.18, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой и средней тяжести, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в Учреждение, в т.ч. педагогической, при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к трудовой и (или) педагогической деятельности.

2.20. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.21. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу.

2.22. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

- изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;
- перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.23. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация Школы (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в Школы;
- изменения в осуществлении образовательного процесса в Школе (сокращение или увеличение количества классов и др.).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.24. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника.

2.25. Перевод на другую постоянную работу в пределах Школы оформляется приказом директора, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

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

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.27. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.28. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.29. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ТК РФ.

2.30. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Прекращение трудового договора.

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

2.32. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

2.33. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три календарных дня до увольнения за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.34. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий Коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.36. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.37. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.38. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

2.39. Ликвидация или реорганизация Школы, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.40. Трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

При совершении аморального проступка работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

2.41. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава МАОУ СОШ № 6 и Правил внутреннего трудового распорядка;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

2.42. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

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

2.44. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

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

3. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением

еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.9. на участие в управлении Школой в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с Уставом МАОУ СОШ № 6, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях Школы;

3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9. соблюдать законные права и свободы воспитанников;

3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и детям;

3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом МАОУ СОШ №6 трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники Школы имеют право:

3.3.1. на свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;

3.3.2. на свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3.3.3. на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

3.3.4. на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.3.5. на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

3.3.6. на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

3.3.7. на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Школы, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности;

3.3.8. на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Школы в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальным нормативным актом Школы;

3.3.9. на участие в управлении общеобразовательным учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом МАОУ СОШ № 6;

3.3.10. на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Школы, в том числе через органы управления и общественные организации;

3.3.11 на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

3.3.12. на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

3.3.13. на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;

3.3.14. на сокращенную продолжительность рабочего времени;

3.3.15. на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3.3.16. на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

3.3.17. на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

3.3.18. на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

3.3.19. на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

3.3.20. на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.21. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.3.22. пользоваться другими правами в соответствии с Уставом МАОУ СОШ № 6, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники Школы обязаны:

3.4.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых программ учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, в педагогической деятельности руководствоваться Положением о нормах профессиональной этики;

3.4.2. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

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

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

3.4.5. систематически повышать свой профессиональный уровень;

3.4.6. проходить аттестацию в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.4.7. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

3.4.8. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3.4.9. соблюдать устав Школы, правила внутреннего трудового распорядка и другие нормативно-правовые документы и локальные акты Школы;

3.4.10. соблюдать права и свободы обучающихся, соблюдать трудовую дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию воспитанников;

3.4.11. участвовать в деятельности педагогического совета Школы, а также в деятельности предметных кафедр Школы, муниципальных методических объединениях и других формах методической работы;

3.4.12. обеспечивать охрану жизни и здоровья детей во время образовательного процесса. С целью профилактики нарушений здоровья, повышения эффективности образовательного процесса во время образовательного процесса запрещается использование мобильных устройств связи и сотовых телефонов, за исключением случаев использования по состоянию здоровья. При входе в школу необходимо переводить мобильные устройства связи и сотовые телефоны в беззвучный режим. *Во время перемен использование мобильных устройств связи и сотовых телефонов допускается только для совершения звонка и (или) направления сообщения по необходимости;*

3.4.13. осуществлять взаимодействие с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.14. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.15. в случае неявки на работу по возможности известить Работодателя Школы, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу;

3.4.16. своевременно выполнять распоряжения, приказы, решения работодателя, использовать рабочее время для производительного труда;

3.4.17. своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;

3.4.18. поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте, в служебных и иных помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

3.4.19. уважительно относиться к обучающимся, родителям (законным представителям) обучающихся, коллегам по работе;

3.4.20. выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом МАОУ СОШ №6, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. на управление Школой, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных Уставом МАОУ СОШ №6;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. реализовывать иные права, определенные Уставом МАОУ СОШ №6, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

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

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, локальными нормативными актами Школы по оплате труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

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

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

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

3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных

периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников;

3.6.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников Школы;

3.6.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.18. исполнять иные обязанности, определенные Уставом МАОУ СОШ №6 трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

3.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением

работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание учебных занятий;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность учебных занятий и перерывов между ними;
- удалять обучающихся с занятий, в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательной деятельностью;
- оставлять обучающихся без присмотра во время учебных занятий, воспитательных и спортивных мероприятий, во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, во время приема ими пищи.

Педагогический работник Школы не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся Школы, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

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

3.9. Работникам в помещениях и на территории Школы запрещается:

- курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества на территории Школы;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества на территории Школы;
- пребывать на работе (на своем рабочем месте, либо на территории Школы) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- изменять по своему усмотрению график сменности.

Уход в рабочее время по служебным делам и по другим уважительным причинам работников Школы допускается только с разрешения директора Школы (лица, его заменяющего).

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В Школе устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье, праздничные нерабочие дни.

Время начала и окончания работы Школы для педагогических работников устанавливается в соответствии с расписанием учебных занятий для данного педагогического работника.

Время начала и окончания работы для непедагогических работников Школы (административно-управленческий персонал, учебно – вспомогательный персонал, прочий персонал): с 08.00 ч. – 17.00 ч. Время перерыва: с 12.00 – 13.00 ч.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Школы устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Школы, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности Школы (времени начала занятий, сменности учебных занятий) и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, Коллективным договором.

4.1.3. Для директора, его заместителей, работников из числа учебно-вспомогательного персонала Школы, рабочих, служащих, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и специальности, педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.1.4. Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

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

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между учебными занятиями, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью не более 45 минут. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи обучающимся и их родителям (законным представителям);
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию детей, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в Школе, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, праздников, наблюдения за выполнением режима для обучающихся, обеспечение порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перемен;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, с соответствующей

дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

4.1.5. Расписание уроков составляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

4.1.6. При составлении графика дежурств педагогических работников в Школе в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы Школы, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или не значительна.

4.1.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых Школа осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне Школы.

4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летний каникул, установленных для обучающихся Школы, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

4.1.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.10. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

4.1.12. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением педагогическими работниками работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.13. При осуществлении в Школе функций по контролю за образовательной деятельностью и в других случаях не допускается:

- присутствовать посторонним лицам на учебных занятиях без разрешения директора Школы;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока и в присутствии обучающихся.

4.2. Время отдыха:

4.2.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.2.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха в соответствии с графиками работы, утверждаемыми приказом директора Школы. Продолжительность обеденного перерыва должна быть не менее 30 минут.

4.2.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу работодателя.

4.2.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

4.2.5. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.2.6. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены Федеральными законами.

4.2.7. Работникам Школы предоставляются:

- ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней для учебно-вспомогательного персонала, категории рабочих, служащих, руководителей структурных подразделений.
- педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней;
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не менее 7 календарных дней.

Педагогические работники Школы не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются законодательством Российской Федерации.

4.2.8. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

4.2.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Школы.

4.2.10. 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.

4.2.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.2.13. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.14. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными Федеральными законами или Коллективным договором.

5. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам Школы, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

- благодарность,
- премия,
- ценный подарок,
- почетная грамота,
- другие виды поощрений.

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

5.3. При представлении работников к государственным наградам и Почетным званиям учитывается решение общего собрания работников, педагогического совета Школы.

6. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Школы) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- разглашения информации, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (разглашения персональных данных обучающихся и их родителей, диагнозов заболеваний обучающихся, семейное, социальное, имущественное положение семей обучающихся и т.д.), в также разглашения персональных данных другого работника;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- принятия необоснованного решения руководителем Школы, его заместителями, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- однократного грубого нарушения руководителем Школы, его заместителями своих трудовых обязанностей;
- повторного в течение одного года грубого нарушения Устава МАОУ СОШ № 6.

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Школы норм профессионального поведения или Устава МАОУ СОШ №6 может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершён.

6.6. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

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.

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

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.8. 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 профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам Школы, суд.

7. Заключительные положения

7.1. С текстом Правил внутреннего трудового распорядка каждый работник знакомится под роспись (с указанием даты ознакомления), текст Правил находится в доступном для изучения месте.

7.2. Изменения и дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Положение
об оплате труда работников Муниципального автономного образовательного учреждения
Кушвинского муниципального округа средней общеобразовательной школы № 6 с
углубленным изучением отдельных предметов

Глава 1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного образовательного учреждения Кушвинского муниципального округа средней общеобразовательной школы №6 с углубленным изучением отдельных предметов, реализующей программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее – Положение) применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального автономного образовательного учреждения Кушвинского муниципального округа средней общеобразовательной школы № 6 с углубленным изучением отдельных предметов (далее – образовательная организация).

2. Заработная плата работников МАОУ СОШ №6 устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда на основе настоящего Положения, коллективными договорами, Положением о компенсационных выплатах, Положением о стимулировании в соответствии с [трудовым законодательством](#) Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.

4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников образовательной организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

5. Фонд оплаты труда образовательной организации формируется и утверждается Управлением образования Кушвинского муниципального округа на соответствующий финансовый год, исходя из объема субсидии, предоставляемой автономным муниципальным организациям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Штатное расписание разрабатывается и утверждается руководителем образовательной организации ежегодно в соответствии со структурой и численностью, согласовывается с Управлением образования Кушвинского муниципального округа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) образовательной организации в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

7. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательной организации, должны определяться в соответствии с уставом образовательной организации и соответствовать [Единому квалификационному справочнику](#) должностей руководителей, специалистов и служащих, [раздел](#) «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускам [Единого тарифно-квалификационного справочника](#) работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с [постановлением](#) Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 г. № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), и [номенклатуре](#) должностей педагогических работников, утвержденной [постановлением](#)

Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

8. Оплата труда работников образовательной организации, устанавливается с учетом:

- 1) [ЕТКС](#);
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) [ЕКС](#) или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных [трудовым законодательством](#) Российской Федерации;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) положения о компенсационных выплатах;
- 7) положения о стимулировании;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации.

9. При определении размера оплаты труда работников образовательной организации учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательной организации;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

10. Заработная плата работников образовательной организации, предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации.

11. Изменение оплаты труда производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук).

12. При наступлении у работника права в соответствии с [пунктом 11](#) настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм [трудового законодательства](#) РФ.

13. Специалист по кадрам образовательной организации проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением.

Руководитель образовательной организации:

- 1) определяет размеры должностных окладов заработной платы работников;
- 2) ежегодно утверждает штатное расписание, тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательной организации помимо своей основной работы, и составляет штатное

расписание образовательной организации;

3) несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательной организации.

Заместитель руководителя ежегодно составляет тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательной организации помимо своей основной работы.

14. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательной организации педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и составляет не более 36 часов в неделю.

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам может быть увеличен до 45 часов в неделю в следующих случаях:

- за счет наличия вакантных часов;
- временной нетрудоспособности основного педагогического работника;
- на период отпуска по беременности и родам основного педагогического работника;
- на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет основного педагогического работника;
- на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3-х лет основного педагогического работника.

15. Преподавательская работа в том же образовательной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных [пунктом 2](#) постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

16. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

17. Педагогические работники освобождаются от основной работы, привлекаемые к проведению основного государственного экзамена (далее – ОГЭ), единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ) на период проведения ОГЭ, ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности).

Начисление оплаты труда производится педагогическим работникам за время исполнения ими указанных обязанностей из расчета средней заработной платы.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательной организации

18. Оплата труда работников образовательной организации включает в себя:

- 1) размеры должностных окладов заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с Положением о компенсационных выплатах работникам;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о стимулировании работников.

19. Размеры должностных окладов заработной платы работников образовательной организации, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе

отнесения занимаемых ими должностей к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

20. Образовательная организация имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Образовательная организация имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения, исходя из объемов имеющегося финансирования.

21. Образовательная организация в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации.

22. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размера должностного оклада заработной платы по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера должностного оклада заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

23. Выплаты к должностному окладу заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на выплаты:

- за ученую степень кандидата наук;
- почетное звание «Заслуженный».

24. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в размере не более установленного должностного оклада пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

25. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

26. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, служащим, работникам культуры, искусства и кинематографии, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Положением о стимулировании, Положением о компенсационным выплатам.

27. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 04.04.2025 г. № 268 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Глава 4. Порядок определения оплаты труда педагогических работников

28. Размеры должностных окладов заработной платы работников образовательной организации, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

29. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, ставки рублей
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный	23 897,00

	педагог, педагог-организатор	
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	23 986,00
4 квалификационный уровень	Учитель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	24 073,00
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	19 281,00

30. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы Настоящим Положением предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Министерством образования и науки Российской Федерации в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория – на 25%;
- первая квалификационная категория – на 20%.

Повышение за квалификационную категорию образует новые размеры окладов и учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

На основании трёхстороннего соглашения между Администрацией Кушвинского городского округа, Управлением образования Кушвинского городского округа и Кушвинской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2024-2026 гг. производить ежемесячные выплаты в качестве социальной поддержки следующим категориям педагогических работников: выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года.

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

31. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются стимулирующие надбавки согласно Положению о стимулировании.

32. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсирующего и стимулирующего характера, предусмотренные в Положении о компенсационных выплатах, в Положении о стимулировании с учётом условий и результатов труда.

Глава 5. Порядок определения оплаты труда должностей работников учебно-вспомогательного персонала

33. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательной организации, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

34. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательной учреждения	17 653,00

Глава 6. Порядок определения оплаты труда должностей руководителей структурных подразделений

35. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к [профессиональным квалификационным группам](#), утвержденным [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

36. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений:

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
3 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой	20 362,00

Глава 7. Порядок определения оплаты труда служащих

37. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к [профессиональным квалификационным группам](#), утвержденным [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

38. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих»:

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	17 593,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант	18 010,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда, инженер-программист, специалист по кадрам, документовед	19 629,00

39. С учётом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, представленные Положением о компенсационных выплатах, Положением о стимулировании.

Глава 8. Порядок определения оплаты труда библиотекаря

40. Размер оклада (должностных окладов) библиотекаря устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 31.08.2007 г. № 570](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и [от 14.03.2008 г. № 121н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

41. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии:

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь	16 935,00

42. С учётом условий и результатов труда библиотекарю устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, представленные Положением о компенсационных выплатах, Положением о стимулировании.

Глава 9. Порядок определения оплаты труда профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных профессий рабочих

43. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с [ЕТКС](#) на основе отнесения к [профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих](#), утвержденным [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных

профессий рабочих».

44. Размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих:

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений	11 901,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	12 545,00

45. С учетом условий и результатов труда рабочих устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, представленные Положением о компенсационных выплатах, Положением о стимулировании.

Глава 10. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей

46. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

47. Оплата труда руководителя образовательной организации, его заместителей включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

48. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливается в порядке, утвержденном постановлением администрации Кушвинского городского округа от 21.06.2017 г. № 785 «Об утверждении Порядка установления размера должностного оклада руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Кушвинского городского округа», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципальной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных организаций и определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

49. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя образовательной организации устанавливаются руководителем в трудовом договоре.

50. Оплата труда заместителей руководителя включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

51. Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации устанавливаются работодателем на 10% ниже оклада руководителя образовательной организации:

- заместитель руководителя по УВР – 90%
- заместитель директора по ВР – 90%
- заместитель руководителя по ХЧ - 90%.

52. Заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической,

методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание, название которого начинается со слов «Заслуженный» устанавливаются стимулирующие надбавки согласно Положению о стимулировании.

53. Стимулирование заместителей руководителя, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности образовательной организации, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности заместителя руководителя, на основании Положения о стимулировании.

54. Заместителям руководителя образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Положением о стимулировании, Положением о компенсационных выплатах.

Глава 11. Заключительные положения

55. Выплаты стимулирующего характера зависят от фонда экономии, поэтому при отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных финансовых средств руководитель образовательной организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату.

56. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

ПОЛОЖЕНИЕ
о компенсационных выплатах работникам Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения Кушвинского муниципального округа средней
общеобразовательной школы № 6 с углубленным изучением отдельных предметов

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Кушвинского городского округа», утверждённого постановлением администрации Кушвинского городского округа от 26.06.2017 г. № 807 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Кушвинского городского округа».

1.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников образовательной организации при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Глава 2. Виды и размеры выплат компенсационного характера

2.1. Для работников образовательной организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 2) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- 3) иные выплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе доплата до минимального размера оплаты труда (МРОТ).

2.2. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем образовательной организации в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу, ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

2.3. Всем работникам образовательной организации выплачивается районный коэффициент 15% к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 г. № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

2.4. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательной организации при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон

трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Оплата производится за фактически отработанное время в данном периоде не более 50%.

2.5. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6. 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.

2.7. Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются с учётом перечня доплат.

Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательной организацией в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в настоящем Положении образовательной организации, утвержденном руководителем образовательной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

«2.8. Перечень доплат:

№ п/п	Виды доплат	Размеры доплат (руб.)
1.	Проверка письменных работ:	
	- русский язык, математика, алгебра, геометрия, вероятность и статистика	10%
	- предметы начальных классов (русский язык, математика)	10%
	- иностранный язык, черчение, физика, химия, биология, география, история, обществознание	5%
2.	За заведование кабинетами (физика, химия, информатика), спортивными залами, учебными мастерскими по предмету «технология»	1000
3.	За участие в работе муниципального методического объединения	1000
4.	За выполнение функций классного руководства	3000
5.	Денежное вознаграждение за классное руководство	10 000
6.	Руководство предметными кафедрами - филологии (русского языка и литературы), математики и информатики, начальных классов, естественнонаучного цикла, иностранных языков, физической культуры, технологии и ИЗО, истории и обществознания, классных руководителей	1000
7.	Выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), временных творческих групп, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации	1000
8.	За организацию работы Центра детских инициатив, за участие в апробации (за интенсивность работы)	11 467,37
9.	За организацию работы Центра образования «Точка роста»	5000
10.	За организацию работы в рамках общественно-государственного управления – председателю профсоюзной организации	3000
11.	Ежемесячное денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	5000

2.9. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов должностного оклада заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части должностного оклада заработной платы за час работы определяется путем деления должностного оклада заработной платы работника на месячное количество рабочих часов в текущем месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

2.10. Повышенная доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

2.11. Уроки временно отсутствующих учителей замещаются учителями той же специальности, которым за дополнительно проведенное количество часов по этому предмету производится почасовая оплата.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднеемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

В исключительных случаях, когда такую замену осуществить невозможно, может иметь место замещение отсутствующих педагогов учителями других предметов, которые во временно свободные часы могут пройти программу по своему предмету несколько вперед, чтобы затем в счет учебных часов по предмету замещавшего учителя отсутствующий мог восполнить пропущенную программу уже по своему предмету. Оплата труда учителей при таком замещении будет производиться следующим образом:

- учитель, замещавший отсутствующего учителя и проводивший занятия по своему предмету вперед, дополнительную плату в этот период не получает, поскольку он передает свои проведенные учебные часы вернувшемуся учителю, за ним будет сохраняться заработная плата, установленная при тарификации;

- отсутствующему учителю, который проведет уроки по своему предмету по своему расписанию и по расписанию замещавшего его учителя, кроме заработной платы, установленной при тарификации, должна производиться почасовая оплата за часы, проведенные сверх нагрузки, установленной при тарификации.

2.12. Работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам заработной платы в следующем размере: 20% –за домашнее обучение.

2.13. В соответствии со статьёй 99 ТК РФ руководитель образовательной организации может привлекать работника для сверхурочной работы.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера должностного оклада заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части должностного оклада заработной платы за час работы определяется путем деления должностного оклада заработной платы работника на месячное количество рабочих часов в текущем месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

При суммированном учёте рабочего времени нормальная продолжительность работы сотрудников пищеблока соблюдается за учётный период, который равен половине года, сторожей (вахтеров) – одному месяцу.

Количество сверхурочных часов, которое не превышает в среднем двух часов за каждый рабочий день в учетном периоде по календарю шестидневной рабочей недели, оплачивается не менее чем в полуторном размере. Остальные часы сверхурочной работы - не менее чем в двойном размере. Оплата за сверхурочную работу не входит в МРОТ, так как является компенсацией работнику за переработку, то есть работу за пределами нормальной продолжительности времени.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

2.14. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются и отменяются при изменении условий оплаты труда приказом руководителем образовательной организации в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

2.15. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

2.16. Компенсационные выплаты не образуют новые должностные оклады и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

2.17. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, образовательная организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 3. Доплата до минимального прожиточного минимума

3.1. В соответствии со статьёй 133 Трудового кодекса РФ месячная заработная плата работников образовательной организации полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим норму труда (трудовые обязанности), не может быть меньше минимального размера оплаты труда. Таким образом, минимальный размер оплаты труда для работников определяется пропорционально (либо нормам труда, если работник получает заработную плату за выполнение объёмных показателей), отработанному времени в данном периоде.

Для работника, который отработал меньше установленной нормы рабочего времени, месячная заработная плата и минимальный размер оплаты труда определяется пропорционально времени, проработанному им в данном месяце. Данное правило распространяется и при работе на условиях совместительства.

В соответствии со статьёй 97 ТК РФ к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени руководитель образовательной организации может привлекать работника для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ), если работник работает в условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ). Таким образом, продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Согласно Постановлениям Конституционного Суда РФ, в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей МРОТ (т. е. «в состав МРОТ») не включаются:

- районный коэффициент (Постановление от 7.12.2017 г. № 38-П);
- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (Постановление от 11.04.2019 г. № 17-П);

- дополнительная оплата (доплаты) за работу, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей) (Постановление от 16.12.2019 г. № 40-П).

Заработная плата, которая должна быть не ниже МРОТ, учитывается без этих выплат, так как они должны выплачиваться сверх МРОТ.

Глава 4. Заключительные положения

4.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются приказом директора школы в порядке, предусмотренным трудовым законодательством для принятия локальных правовых актов с участием профсоюзного органа.

**Положение
о стимулировании работников Муниципального автономного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы №6 с углубленным изучением
отдельных предметов**

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулировании работников образовательной организации (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), на основании Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Кушвинского городского округа», утверждённого Постановлением администрации Кушвинского городского округа «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Кушвинского городского округа» от 26.06.2017 г. №807.

1.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, настоящим Положением, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж педагогической работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат;
- 5) за учёную степень, звание.

1.4. Стимулирование работников образовательной организации производится из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

1.5. Размер и количество выплат стимулирующего характера, выплачиваемых конкретному работнику, не ограничивается.

Глава 2. Основание и порядок выплаты ежемесячных стимулирующих выплат

2.1. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

2.2. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера определяется образовательной организацией с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников за предыдущий месяц.

2.3. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, настоящим Положением, отражают количественную и (или)

качественную оценку трудовой деятельности работников.

2.4. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, настоящим Положением, трудовым договором.

2.5. Основанием для оценки эффективности деятельности работника служат: аналитические справки директора, заместителей директора, стимулирующая карта работника, служебные записки, иные аналитические материалы (справки). Отчеты предоставляются по итогам месяца, не позднее 07 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

2.6. Для проведения объективной оценки эффективности деятельности работника в образовательном учреждении создается стимулирующая комиссия по оценке эффективности деятельности работников образовательной организации (далее - комиссия) в количестве 5 человек, в состав которой входят руководители предметных кафедр, заместитель директора, представители профсоюза работников образовательной организации.

2.7. Председателем стимулирующей комиссии является заместитель директора.

2.8. Решение комиссии принимается на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов при условии присутствия на заседании комиссии не менее половины ее членов.

2.9. Результаты работы комиссии оформляются протоколом за подписью председателя и всех членов комиссии.

2.10. Ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются основным работникам и работникам, работающим по внутреннему и внешнему совместительству в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников.

2.11. Стимулирующая комиссия на основе представленных аналитических материалов осуществляет оценку эффективности деятельности работника образовательной организации.

2.12. Оценка эффективности деятельности работника образовательной организации производится ежемесячно. Заседания стимулирующей комиссии проводятся не позднее 15 числа каждого месяца.

2.13. По итогам оценки, данной комиссией, на основании протокола заседания комиссии, директор в срок до 17 числа текущего месяца издает приказ о премировании работников образовательной организации.

Глава 3. Критерии оценки эффективности деятельности работников

3.1 «Основания (критерии) премирования педагогических работников»

<i>№ п/п</i>	<i>Показатели деятельности работника</i>	<i>Критерии оценки эффективности деятельности работника в баллах</i>	<i>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении</i>	<i>Периодичность отчетности</i>
------------------	--	--	---	-------------------------------------

			<i>показателя</i>	
1.Эффективность инновационной (методической, организационной и т.д.) деятельности педагога				
1.1.	Участие педагога в методической работе, в том числе в конференциях, педагогических чтениях, семинарах, методических объединениях, рабочих группах (<u>выступления, представление опыта</u>)	уровень кафедры – 1 балл школьный уровень – 2 балла городской уровень – 3 балла региональный уровень – 4 балла	Аналитическая справка, сертификат	Ежемесячно
1.2.	Проведение открытых педагогических форм: мастер-классов, классных часов, праздников, уроков и т.д. (<u>с присутствием педагогической общественности, администрации</u>)	уровень кафедры – 1 балл школьный уровень – 2 балла городской уровень – 3 балла региональный уровень – 4 балла	Аналитическая справка, сертификат	Ежемесячно
1.3.	Транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности через печатные издания, школьный сайт, СМИ и Интернет сайты и т.д.	Наличие публикаций – 0-3 балла	Скрин публикации	Ежемесячно
1.4.	Участие педагога в профессиональных конкурсах	уровень кафедры – 1 балл школьный уровень – 2 балла городской уровень – 3 балла региональный уровень – 4 балла	Аналитическая справка, сертификат, протокол конкурса	Ежемесячно
1.5.	Работа педагога-наставника	Разработан план деятельности от 0 до 5 баллов	План работы, отчёт педагога-наставника	Ежемесячно
1.6.	Ведение личного сайта педагога	Систематическое обновление информации от 0 до 5 баллов	Ссылка на сайт	Ежемесячно
2.Эффективность организации и реализации образовательной программы				
2.1.	Отсутствие обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия	100% - 1 балл	Справка по форме заместителя директора по УВР	Ежемесячно
2.2.	Достижение учащимися качественных показателей обучения по итогам семестра (доля учащихся, получивших «4 и 5»)	Предметы: русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия 20%-39% -1 балл 40%-59%-2 балла 60%-79% -3 балла 80%-100% - 4 балла Предметы: литература, история, обществознание, география, биология, окружающий мир, информатика 40%-59% - 1 балл 60%-79% - 2 балла 80%-100% - 3 балла Предметы: музыка, ИЗО, физкультура, технология, ОБЖ 60%-79% -1 балл 80%-100% - 2 балла	Отчёт учителя-предметника	1 раз в семестр

2.3.	Подготовка обучающихся к государственной итоговой аттестации по предмету результаты проведённых в отчётный период ДКР (разного уровня)	до 10 человек – 1-2 балла до 20 человек – 3- 4 балла до 30 человек - 6 баллов более 30 человек - 8 баллов	Протокол ДКР с указанием даты поведения, доли учащихся, принявших участие в ДКР, анализ ДКР	
2.4.	Результативность участия в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений обучающихся: • <i>внутришкольные</i> контрольные мероприятия; • <i>муниципальные</i> контрольные мероприятия; • <i>региональные</i> контрольные мероприятия; • <i>всероссийские</i> проверочные работы;	Доля обучающихся, получивших «4» и «5»: 47%-57% - 1 балл 58%-68%- 2 балла 69%-79%- 3 балла 80%-100%- 4 балла (средний результат у одного педагога)	Виды мониторингов, дата проведения. Аналитические справки, протоколы оценочных процедур	Ежемесячно
2.5.	Результативность участия детей в олимпиадах, соревнованиях, конкурсах, НПК и т.п.	Школьный уровень -1 балл (не более 3 баллов) Муниципальный уровень - 2 балла (не более 6 баллов) Областной уровень -3 балла Всероссийский уровень (очно-заочные) -4 балла	Протокол конкурса, олимпиады, соревнования	Ежемесячно
2.6.	Сопровождение обучающихся с ОВЗ	Разработана адаптированная образовательная программа для учащегося с ОВЗ, осуществляется индивидуальный подход от 0 до 5 баллов	Рабочая программа, аналитическая справка	Ежемесячно
2.7.	Организация и проведение внеклассных мероприятий по предмету	за мероприятие с охватом не менее 75% обучающихся в одном классе – 1 балл , в параллели – 2 балла	Перечень мероприятий с указанием даты проведения, количества участников.	Ежемесячно
3. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей				
3.1.	Охват учащихся класса горячим питанием	Охват горячим питанием не 100%-96% - 3 балла 95%-90% - 2 балла 89%-85% - 1 балл	Статистические данные	Ежемесячно
3.2.	Организация и проведение внеклассных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся	за мероприятиес охватом не менее 75% обучающихся в классе – 1 балл, в параллели – 2 балла	Перечень мероприятий с указанием даты проведения, количества участников	Ежемесячно
3.3.	Отсутствие (снижение) случаев травматизма среди детей	Отсутствие случаев травматизма - 2 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно

4. Результаты работы педагога по профилактике безнадзорности и правонарушений, наркомании и алкоголизма среди учащихся				
4.1.	Наличие положительной динамики учебных результатов учащихся, состоящих на всех видах учета , а также находящихся в социально-опасном положении	Улучшение учебных результатов учащихся, состоящих на всех видах учета, а также находящихся в социально-опасном положении в сравнении с предыдущим отчетным периодом – 3 балла; Отсутствие отрицательной динамики учебных результатов учащихся, состоящих на всех видах учета, а также находящихся в социально-опасном положении в сравнении с предыдущим отчетным периодом - 2 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
4.2.	Посещение по месту жительства семей и подростков	2 балла за посещение	Акты посещения по месту жительства	Ежемесячно
4.3.	Фактическая занятость учащихся, состоящих на всех видах учета , а также находящихся в социально-опасном положении, <u>в каникулярное и свободное от учебы время</u>	Фактическая занятость учащихся, состоящих на всех видах учета, а также находящихся в социально-опасном положении, не менее 100% от численности – 2 балла; не менее 90 % - 1 балл	Статистические данные	Ежемесячно
4.4.	Мероприятия по профилактике безнадзорности и правонарушений, наркомании и алкоголизма среди учащихся	за мероприятие с охватом не менее 75% обучающихся в классе – 1 балл, в параллели – 2 балла	Перечень мероприятий с указанием даты проведения, количества участников	Ежемесячно
4.5.	Отсутствие работы с семьями и учащимися, состоящими на всех видах учета, а также находящимися в социально-опасном положении	Полное (100%) аннулирование начисленных баллов по данному разделу	Аналитическая справка	Ежемесячно
5. Создание условий, направленных на выявление, поддержку, обучения и развития одаренных детей				
5.1.	Выполнение программ углубленного, профильного изучения предметов.	Наличие и реализация программ и проектов – 2 балла	Программы реализации	Ежемесячно
5.2.	Реализация проектов (групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.).	Процент обучающихся, охваченных проектными формами обучения: 05%-25% - 1 балл, 26%-50% - 2 балла. Более 50% - 3 балла.	Планы реализации	Ежемесячно
6. Реализация профориентационного сопровождения				
6.1.	Наличие предпрофильной подготовки обучающихся на уровне основного общего образования	Реализация отдельных мероприятий - 2 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
6.2.	Доля обучающихся, охваченных профориентационной работой	Процент участия: 90 – 100% - 3 балла 89 – 70% - 2 балла 69 – 50% - 1 балл	Аналитическая справка	Ежемесячно
7. Уровень исполнительской дисциплины				

7.1.	Заполнение школьной документации (классные журналы, личные дела, дневники учащихся и т.п.)	Своевременность и полнота – 0-3 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
7.2.	Выполнение образовательной программы и соответствие рабочей программы и записей в журнале	Своевременность и полнота – 0-3 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
7.3.	Своевременная подготовка отчетов, аналитических справок	Своевременность и полнота – 0-3 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
7.4.	Отсутствие работы с классными журналами или неполное заполнение (менее 80%), несвоевременная подготовка отчетов и аналитических справок	Полное аннулирование начисленных баллов по данному разделу	Аналитическая справка	Ежемесячно
8. Сохранность контингента				
8.1.	Отсутствие случаев выбытия из ОУ по причине обоснованной неудовлетворенности качеством обучения, неуспеваемости или грубого нарушения Устава ОУ	Отсутствие случаев выбытия из ОУ – 2 балла		
8.2.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	Отсутствие обращений – 2 балла		
9. Дополнительная работа				
9.1.	Ведение протоколов педсоветов, совещаний, кафедр	1б. – за 1 протокол кафедры 3б. – за 1 протокол школьного уровня	Протоколы (дата проведения, № протокола, тема)	
9.2.	Руководители ММО	5 баллов	Приказ УО КМО	
9.3.	Организатор ДКР, ВПР	2 балла за мероприятие (во внеурочное время)		
9.4.	Эксперт по проверке ДКР, ВПР, РИЗА, олимпиадных заданий и т.д.	1-5 баллов		
9.5.	Повышение квалификации (курсовая переподготовка, семинары)	2 балла за прохождение		

Критерии оценки эффективности деятельности зам. руководителей по УВР

<i>№ п/п</i>	<i>Целевые показатели деятельности учреждений</i>	<i>Критерии оценки деятельности в баллах</i>	<i>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</i>	<i>Периодичность отчетности</i>
1. Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования, санитарного законодательства в РФ				
1.1.	Выполнение требований ФГОС	Полное (100%) и своевременное выполнение требований – (максимум) 5 баллов	Наличие нормативно-правового обеспечения, материально-технического и информационного реализации ФГОС (заполнение формы)	Ежемесячно

<i>№ п/п</i>	<i>Целевые показатели деятельности учреждений</i>	<i>Критерии оценки деятельности в баллах</i>	<i>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</i>	<i>Периодичность отчетности</i>
1.2.	Отсутствие нарушений требований к оборудованию и содержанию помещений для пребывания детей	Отсутствие нарушений – (максимум) 1 балл	Наличие или отсутствие предписаний надзорных органов	Ежемесячно
1.3.	Наличие действующих органов государственного-общественного управления, закрепленных в Уставе образовательной организации	Наличие локальных актов, планов работы, протоколов заседаний, результативности деятельности – (максимум) 2 балла	Отчет о работе органов общественно-государственного управления с представлением локальных актов, планов работы, протоколов заседаний, результативности деятельности	Ежемесячно
2. Освоение обучающимися образовательных программ				
2.1.	Успеваемость	Полное (100%) освоение обучающимися образовательных программ – 0-2 балла	Статистический отчет о выполнении ОП за триместр	Ноябрь, февраль, май
2.2.	Качество освоения ОП	Достижение учащимися качественных показателей (количество учащихся, получивших «4» и «5») в сравнении с предыдущим периодом, стабильность- 0-2 балла, рост – 0-3 балла	Статистический отчет о выполнении ОП за триместр	Ноябрь, февраль, май
3. Реализация плана внутришкольного контроля				
3.1.	Наличие плана внутришкольного контроля	Наличие утвержденного плана внутришкольного контроля – 1 балл	Годовое планирование	Ежемесячно
3.2.	Выполнение плана контроля педформ	Полное (100%) выполнение плана контроля – 2 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
3.3.	Выполнение плана проведения контрольных, диагностических работ, срезов знаний и т.д.	Полное (100%) выполнение плана контроля – 2 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
3.4.	Выполнение образовательных программ	Полное (100%) выполнение плана контроля – 2 балла	Аналитическая справка	1 раз в триместр
3.5.	Заполнение школьной документации	Полное (100%) выполнение плана контроля – 2 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
4. Удовлетворенность участников образовательных отношений качеством предоставляемых образовательных услуг общего образования				
4.1.	Независимая оценка качества образования	Наличие проведенных оценочных процедур, исследований (актуальность не более 3-х лет) (максимум) 3 балла	Результаты оценочных процедур	1 раз в триместр
4.2.	Разработано и принято положение о системе внутренней оценки качества	Имеется Положение о системе внутренней оценки качества	Представлены выходные данные положения о системе	1 раз в триместр

<i>№ п/п</i>	<i>Целевые показатели деятельности учреждений</i>	<i>Критерии оценки деятельности в баллах</i>	<i>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</i>	<i>Периодичность отчетности</i>
	образования в общеобразовательном учреждении с учетом мнения участников образовательного процесса и органа самоуправления образовательной организации	образования в общеобразовательном учреждении регулярно осуществляются замеры мнения участников образовательного процесса и органа самоуправления образовательной организации – (максимум) 7 баллов	внутренней оценки качества образования в общеобразовательном учреждении, итоги замеров мнения участников образовательного процесса и органа самоуправления	
5. Информационная открытость (сайт ОУ, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования)				
5.1.	Наличие актуальной, полной, достоверной и общедоступной информации о деятельности ОУ на его официальном сайте в соответствии с п.3.Постановления Правительства РФ от 10.07.2013 №582	Наличие исчерпывающей, актуальной и полной информации – (максимум) 1 балл	Аналитическая справка	Ежемесячно
5.2.	Применение электронных дневников и электронных журналов успеваемости обучающихся	Регулярное ведение электронных дневников и электронных журналов успеваемости обучающихся (максимум) - 1 балл	Результаты опроса родителей	Ежемесячно
5.3.	Развивается система открытого электронного мониторинга и обязательной публичной отчетности	Представлена система открытого электронного мониторинга и обязательной публичной отчетности – (максимум) 2 балла	Представлена система	Ежемесячно
6. Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся и др.)				
6.1.	Количество реализуемых социокультурных проектов на уровне ОУ	Количество реализуемых проектов не менее 2-х – (максимум) 3 балла	Аналитическая справка	1 раз в триместр
6.2.	Доля задействованных участников в реализации социокультурных проектов в ОУ	Доля задействованных участников проектов от общего количества обучающихся в ОУ не менее 30 % - (максимум) 1 балл	Аналитическая справка	1 раз в триместр
6.3.	Привлечение родителей к участию в социокультурных проектах	Доля задействованных родителей в проектах от общего количества обучающихся в ОУ не менее 10 % - (максимум) 2 балла; Доля задействованных родителей в проектах	Аналитическая справка	1 раз в триместр

<i>№ п/п</i>	<i>Целевые показатели деятельности учреждений</i>	<i>Критерии оценки деятельности в баллах</i>	<i>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</i>	<i>Периодичность отчетности</i>
		от общего количества обучающихся в ОУ не менее 5 % - (максимум) 1 балл		
6.4.	Привлечение социальных партнеров к участию в социокультурных проектах	Наличие задействованных социальных партнеров в проектах – (максимум) 1 балл	Аналитическая справка	1 раз в триместр
7. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, работа с кадрами				
7.1.	Организация работы наставников для молодых педагогов	Организована работа наставников для молодых педагогов (максимум – 2 балла): - имеется план работы наставника на учебный год в отношении каждого молодого педагога – (максимум) 1 балл; - имеется практика заслушивания наставника и молодого педагога на педагогических советах и планерках– 1 балл	Аналитическая справка	1 раз в триместр
7.2.	Процент педагогов, аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию	Процент педагогов аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию не менее 80 % - (максимум) 2 балла; Процент педагогов аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию не менее 70 % - (максимум) 1 балл	Аналитическая справка	1 раз в триместр
7.3.	Процент участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, семинарах	Процент участия педагогов не менее 20 % - (максимум) 2 балла; Процент участия педагогов не менее 10 % - (максимум) 1 балл	Аналитическая справка	1 раз в триместр
7.4.	Направление работников на курсы повышения квалификации (не реже 1 раза в 3 года по профилю деятельности)	100% - (максимум) 2 балла	Информационная справка по форме	1 раз в триместр
8. Создание условий, направленных на выявление, поддержку, обучения и развития одаренных детей				
8.1.	Проведение педагогической диагностики по выявлению одаренности детей	Наличие системы выявления на каждом уровне общего образования – (максимум) 4 балла	Аналитическая справка	1 раз в триместр
8.2.	Наличие индивидуальных	Индивидуальные	Аналитическая справка	1 раз в триместр

<i>№ п/п</i>	<i>Целевые показатели деятельности учреждений</i>	<i>Критерии оценки деятельности в баллах</i>	<i>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</i>	<i>Периодичность отчетности</i>
	планов по работе с одаренными детьми	планы имеются в отношении не менее 90 % выявленных одаренных детей – (максимум) 2 балла; Индивидуальные планы имеются в отношении не менее 70 % выявленных одаренных детей – (максимум) 1 балл		
8.3.	Наличие самостоятельно сформированного портфолио подтверждения уникальности своих возможностей	Наличие самостоятельно сформированного портфолио в отношении не менее 90 % обучающихся в ОУ – (максимум) 2 балла; Наличие самостоятельно сформированного портфолио в отношении не менее 70 % обучающихся в ОУ – (максимум) 1 балл	Аналитическая справка	1 раз в триместр
8.4.	Количество вновь выявленных одаренных детей и занесенных в базу данных по одаренным детям на уровне ОУ	Количество вновь выявленных одаренных детей – не менее 2 % от числа одаренных детей занесенных в базу данных по одаренным детям на уровне ОУ – (максимум) 2 балла; Количество вновь выявленных одаренных детей – не менее 1 % от числа одаренных детей занесенных в базу данных по одаренным детям на уровне ОУ – (максимум) 1 балл	Аналитическая справка	1 раз в триместр
8.5.	Доля обучающихся, охваченных проектными формами обучения	Процент обучающихся, охваченных проектными формами обучения 50% - (максимум) 3 балла; Процент обучающихся, охваченных проектными формами обучения 40% - (максимум) 2 балла; Процент обучающихся, охваченных проектными формами обучения 30% - (максимум) 1 балл		1 раз в триместр

<i>№ п/п</i>	<i>Целевые показатели деятельности учреждений</i>	<i>Критерии оценки деятельности в баллах</i>	<i>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</i>	<i>Периодичность отчетности</i>
8.6.	Действует система стимулирования одаренных детей в рассматриваемый период (стипендии, подарки, дипломы и т.д.)	Наличие системы стимулирования одаренных детей – (максимум) 2 балла	Положение о стимулировании одаренных детей, приказ по ОУ о награждении детей	1 раз в триместр
9. Создание условий по сохранению и укреплению здоровья детей				
9.1.	Охват учащихся горячим питанием	Охват горячим питанием не менее 96 % - (максимум) 3 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
9.2.	Мониторинг (диагностика) физической подготовленности учащихся	Имеется мониторинг (диагностика) физической подготовленности учащихся – (максимум) 1 балл	Информация из классных журналов	Февраль Август
9.3.	Результаты социально-психологического тестирования школьников на употребление ПАВ	Приняли участие не менее 98% учащиеся определенного возраста – (максимум) 3 балла	Результаты социально-психологического тестирования школьников на употребление ПАВ	Февраль Август
9.4.	Отсутствие (снижение) случаев травматизма среди детей	Отсутствие (снижение) случаев травматизма – (максимум) 3 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
9.5.	Наличие случаев травматизма среди детей	Аннулирование начисленных баллов по данному разделу	Аналитическая справка	
10. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)				
10.1.	Количество действующих спортивных секций, созданных в ОУ	Количество секций не менее 3 – (максимум) 3 балла; Количество секций не менее 2-х – (максимум) 2 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
10.2.	Процент участия обучающихся в работе спортивных секций от общего числа учащихся в ОУ	Процент участия – не менее 10 % - (максимум) 3 балла; Процент участия не менее 5 % - (максимум) 2 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
10.3.	Процент участия в проводимых ОУ спортивных мероприятиях обучающихся детей – инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья от общего числа учащихся с ограниченными возможностями здоровья в ОУ	Процент участия – не менее 50 % - (максимум) 2 балла; Процент участия не менее 30 % - (максимум) 1 балл	Аналитическая справка	Ежемесячно
10.4.	Процент участия в сдаче норм ГТО от общего числа учащихся в ОУ подлежащих к сдаче норм ГТО	Процент участия – не менее 70 % - (максимум) 2 балла; Процент участия не менее 50 % - (максимум) 1 балл	Аналитическая справка	Ежемесячно
11. Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов				

<i>№ п/п</i>	<i>Целевые показатели деятельности учреждений</i>	<i>Критерии оценки деятельности в баллах</i>	<i>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</i>	<i>Периодичность отчетности</i>
11.1.	Наличие индивидуальных программ реабилитации учащихся с ОВЗ и детей-инвалидов	Наличие индивидуальных программ – не менее 100 % от общего числа учащихся с ОВЗ и детей-инвалидов – (максимум) 3 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
11.2.	Использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования	Используются в полном объеме – (максимум) 2 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
11.3.	Проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий	Используются в системе и постоянном режиме – (максимум) 2 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
12. Реализация программ дополнительного образования на базе ОУ				
12.1.	Количество и разнообразие программ дополнительного образования детей: -на бюджетной основе; -на платной основе.	Количество и разнообразие программ дополнительного образования – не менее 2-х разных направленностей – (максимум) 3 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
12.2.	Процент охвата обучающихся программами дополнительного образования в ОУ	Процент охвата программами дополнительного образования в ОУ – не менее 10% - (максимум) 3 балла; Процент охвата программами дополнительного – не менее 5% - (максимум) 2 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
12.3.	Процент охвата обучающихся ОУ программами дополнительного образования технической направленности в ОУ	Процент охвата обучающихся программами дополнительного образования технической направленности в ОУ – не менее 3 % - (максимум) 4 балла; Процент охвата программами дополнительного образования – не менее 2 % - (максимум) 3 балла; Процент охвата программами дополнительного	Аналитическая справка	Ежемесячно

<i>№ п/п</i>	<i>Целевые показатели деятельности учреждений</i>	<i>Критерии оценки деятельности в баллах</i>	<i>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</i>	<i>Периодичность отчетности</i>
		образования – не менее 1 % - (максимум) 2 балла		
13. Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки, профориентационного сопровождения				
13.1.	Наличие профильного обучения	Наличие программ профильного обучения – (максимум) 4 балла; Реализация профильного обучения в части, формируемой участниками образовательных отношений- (максимум) 3 балла	Учебный план	Ежемесячно
13.2.	Наличие предпрофильной подготовки обучающихся на уровне основного общего образования	Наличие программ предпрофильного обучения – (максимум) 3 балла; Реализация отдельных программ предпрофильного обучения в части, формируемой участниками образовательных отношений- (максимум) 2 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
13.3.	Процент охвата профориентационной работой обучающихся 7-9 классы	Процент охвата профориентационной работой не менее 100 % - (максимум) 3 балла; Процент охвата профориентационной работой не менее 90 % - (максимум) 2 балла; Процент охвата профориентационной работой не менее 80 % - (максимум) 1 балл	Аналитическая справка	Ежемесячно
14. Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся(по материалам контрольных мероприятий)				
14.1	Результаты всероссийских проверочных работ	Доля обучающихся, справившихся с ВПР (максимум) – 3 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
14.2.	Результаты региональных контрольных мероприятий	Доля обучающихся, справившихся с ДКР, РТ (максимум) – 3 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
14.3.	Результаты муниципальных контрольных мероприятий	Доля обучающихся, справившихся с МКР (максимум) – 3 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
14.4.	Результаты внутришкольных контрольных мероприятий	Доля обучающихся, справившихся с административными контрольными работами(максимум) – 3 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно

<i>№ п/п</i>	<i>Целевые показатели деятельности учреждений</i>	<i>Критерии оценки деятельности в баллах</i>	<i>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</i>	<i>Периодичность отчетности</i>
15. Результаты итоговой аттестации				
15.1.	Доля выпускников, успешно сдавших ЕГЭ по обязательным предметам	100 % выпускников успешно сдавших ЕГЭ – (максимум) 10 баллов	Протоколы ЕГЭ	Февраль Август
15.2.	Доля выпускников, успешно, сдавших ОГЭ	100 % выпускников успешно сдавших ОГЭ – (максимум) 10 баллов	Протоколы ОГЭ	Февраль Август
15.3.	Результаты ЕГЭ в сравнении со среднеобластным показателем	Результаты ЕГЭ выше среднеобластного показателя: по 7и более предметам – (максимум) 6 баллов; Результаты ЕГЭ выше среднеобластного показателя по 5- 6 предметам- (максимум) 5 баллов; Результаты ЕГЭ выше среднеобластного показателя по 3 - 4предметам – (максимум) 4 балла; Результаты ЕГЭ выше среднеобластного показателя по 1 - 2предметам – (максимум) 2 балла	Протоколы ЕГЭ	Февраль Август
15.4.	Результаты ОГЭ в сравнении со среднеобластным показателем	Результаты ОГЭ выше среднеобластного показателя: по 7и более предметам – (максимум) 6 баллов; Результаты ЕГЭ выше среднеобластного показателя по 5- 6 предметам- (максимум) 5 баллов; Результаты ЕГЭ выше среднеобластного показателя по 3 - 4предметам – (максимум) 4 балла; Результаты ЕГЭ выше среднеобластного показателя по 1 - 2предметам – (максимум) 2 балла	Протоколы ОГЭ	Февраль Август
15.5.	Доля выпускников, получивших медали «За особые успехи в учении», и сдавших ЕГЭ не менее чем на 80 баллов	100% выпускников, получивших медали «За особые успехи в учении» сдали ЕГЭ не менее чем на 80 баллов – (максимум) 7 баллов; 90% выпускников, получивших медали «За особые успехи в	Протоколы ЕГЭ	Февраль Август

<i>№ п/п</i>	<i>Целевые показатели деятельности учреждений</i>	<i>Критерии оценки деятельности в баллах</i>	<i>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</i>	<i>Периодичность отчетности</i>
		учении» сдали ЕГЭ не менее чем на 80 баллов – (максимум) 5 баллов; 80% выпускников, получивших медали «За особые успехи в учении» сдали ЕГЭ не менее чем на 80 баллов – (максимум) 3 балла		
15.6.	Наличие обучающихся, сдавших ЕГЭ с результатом 100 баллов	Максимум 13 баллов	Протоколы ЕГЭ	Февраль Август
15.7	Наличие обучающихся, сдавших ОГЭ с результатом 100 баллов	Максимум 13 баллов	Протоколы ОГЭ	Февраль Август

Критерии оценки эффективности деятельности зам. руководителей по ВР

<i>№ п/п</i>	<i>Целевые показатели деятельности учреждений</i>	<i>Критерии оценки деятельности в баллах</i>	<i>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</i>	<i>Периодичность отчетности</i>
1. Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования, санитарного законодательства в РФ				
1.1.	Выполнение требований ФГОС	Полное (100%) и своевременное выполнение требований – (максимум) 5 баллов	Наличие нормативно-правового обеспечения, материально-технического и информационного обеспечения ФГОС (заполнение формы)	Ежемесячно
1.2.	Отсутствие нарушений требований к оборудованию и содержанию помещений для пребывания детей	Отсутствие нарушений – (максимум) 1 балл	Наличие или отсутствие предписаний надзорных органов	Ежемесячно
1.3.	Наличие действующих органов государственного-общественного управления, закрепленных в Уставе образовательной организации	Наличие локальных актов, планов работы, протоколов заседаний, результативности деятельности – (максимум) 2 балла	Отчет о работе органов общественно-государственного управления с представлением локальных актов, планов работы, протоколов заседаний, результативности деятельности	Ежемесячно
2. Освоение обучающимися образовательных программ				
2.1.	Успеваемость	Полное (100%) освоение обучающимися образовательных программ – 0-2 балла	Статистический отчет о выполнении ОП за триместр	Ноябрь, февраль, май
2.2.	Качество освоения ОП	Достижение учащимися качественных показателей (количество учащихся, получивших «4» и «5») в сравнении с предыдущим периодом, стабильность- 0-2 балла, рост – 0-3 балла	Статистический отчет о выполнении ОП за триместр	Ноябрь, февраль, май

<i>№ п/п</i>	<i>Целевые показатели деятельности учреждений</i>	<i>Критерии оценки деятельности в баллах</i>	<i>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</i>	<i>Периодичность отчетности</i>
3. Реализация плана внутришкольного контроля				
3.1.	Наличие плана внутришкольного контроля	Наличие утвержденного плана внутришкольного контроля – 1 балл	Годовое планирование	Ежемесячно
3.2.	Выполнение плана контроля педформ	Полное (100%) выполнение плана контроля – 2 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
3.3.	Выполнение плана проведения контрольных, диагностических работ, срезов знаний и т.д.	Полное (100%) выполнение плана контроля – 2 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
3.4.	Выполнение образовательных программ	Полное (100%) выполнение плана контроля – 2 балла	Аналитическая справка	1 раз в триместр
3.5.	Заполнение школьной документации	Полное (100%) выполнение плана контроля – 2 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
4. Удовлетворенность участников образовательных отношений качеством предоставляемых образовательных услуг общего образования				
4.1.	Независимая оценка качества образования	Наличие проведенных оценочных процедур, исследований (актуальность не более 3-х лет) (максимум) 3 балла	Результаты оценочных процедур	1 раз в триместр
4.2.	Разработано и принято положение о системе внутренней оценки качества образования в общеобразовательном учреждении с учетом мнения участников образовательного процесса и органа самоуправления общеобразовательного учреждения	Имеется Положение о системе внутренней оценки качества образования в общеобразовательном учреждении и регулярно осуществляются замеры мнения участников образовательного процесса и органа самоуправления общеобразовательного учреждения – (максимум) 7 баллов	Представлены выходные данные положения о системе внутренней оценки качества образования в общеобразовательном учреждении, итоги замеров мнения участников образовательного процесса и органа самоуправления	1 раз в триместр
5. Информационная открытость (сайт ОУ, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования)				
5.1.	Наличие актуальной, полной, достоверной и общедоступной информации о деятельности ОУ на его официальном сайте в соответствии с п.3.Постановления Правительства РФ от 10.07.2013 №5 82	Наличие исчерпывающей, актуальной и полной информации – (максимум) 1 балл	Аналитическая справка	Ежемесячно
5.2.	Применение электронных дневников и электронных журналов успеваемости обучающихся	Регулярное ведение электронных дневников и электронных журналов успеваемости обучающихся (максимум)- 1 балл	Результаты опроса родителей	Ежемесячно

<i>№ п/п</i>	<i>Целевые показатели деятельности учреждений</i>	<i>Критерии оценки деятельности в баллах</i>	<i>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</i>	<i>Периодичность отчетности</i>
5.3.	Развивается система открытого электронного мониторинга и обязательной публичной отчетности	Представлена система открытого электронного мониторинга и обязательной публичной отчетности – (максимум) 2 балла	Представлена система	Ежемесячно
6. Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся и др.)				
6.1.	Количество реализуемых социокультурных проектов на уровне ОУ	Количество реализуемых проектов не менее 2-х – (максимум) 3 балла	Аналитическая справка	1 раз в триместр
6.2.	Доля задействованных участников в реализации социокультурных проектов в ОУ	Доля задействованных участников проектов от общего количества обучающихся в ОУ не менее 30 % - (максимум) 1 балл	Аналитическая справка	1 раз в триместр
6.3.	Привлечение родителей к участию в социокультурных проектах	Доля задействованных родителей в проектах от общего количества обучающихся в ОУ не менее 10 % - (максимум) 2 балла. Доля задействованных родителей в проектах от общего количества обучающихся в ОУ не менее 5 % - (максимум) 1 балл	Аналитическая справка	1 раз в триместр
6.4.	Привлечение социальных партнеров к участию в социокультурных проектах	Наличие задействованных социальных партнеров в проектах – (максимум) 1 балл	Аналитическая справка	1 раз в триместр
7. Создание условий, направленных на выявление, поддержку, обучения и развития одаренных детей				
7.1.	Проведение педагогической диагностики по выявлению одаренности детей	Наличие системы выявления на каждом уровне общего образования – (максимум) 4 балла	Аналитическая справка	1 раз в триместр
7.2.	Наличие индивидуальных планов по работе с одаренными детьми	Индивидуальные планы имеются в отношении не менее 90 % выявленных одаренных детей – (максимум) 2 балла; Индивидуальные планы имеются в отношении не менее 70 % выявленных одаренных детей – (максимум) 1 балл	Аналитическая справка	1 раз в триместр

<i>№ п/п</i>	<i>Целевые показатели деятельности учреждений</i>	<i>Критерии оценки деятельности в баллах</i>	<i>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</i>	<i>Периодичность отчетности</i>
7.3.	Наличие самостоятельно сформированного портфолио подтверждения уникальности своих возможностей	Наличие самостоятельно сформированного портфолио в отношении не менее 90 % обучающихся в ОУ – (максимум) 2 балла; Наличие самостоятельно сформированного портфолио в отношении не менее 70 % обучающихся в ОУ – (максимум) 1 балл	Аналитическая справка	1 раз в триместр
7.4.	Количество вновь выявленных одаренных детей и занесенных в базу данных по одаренным детям на уровне ОУ	Количество вновь выявленных одаренных детей – не менее 2 % от числа одаренных детей занесенных в базу данных по одаренным детям на уровне ОУ – (максимум) 2 балла; Количество вновь выявленных одаренных детей – не менее 1 % от числа одаренных детей занесенных в базу данных по одаренным детям на уровне ОУ – (максимум) 1 балл	Аналитическая справка	1 раз в триместр
7.5.	Доля обучающихся, охваченных проектными формами обучения	Процент обучающихся, охваченных проектными формами обучения 50% - (максимум) 3 балла; Процент обучающихся, охваченных проектными формами обучения 40% - (максимум) 2 балла; Процент обучающихся, охваченных проектными формами обучения 30% - (максимум) 1 балл		1 раз в триместр
7.6.	Действует система стимулирования одаренных детей в рассматриваемый период (стипендии, подарки, дипломы и т.д.)	Наличие системы стимулирования одаренных детей – (максимум) 2 балла	Положение о стимулировании одаренных детей, приказ по ОУ о награждении детей	1 раз в триместр
8. Создание условий по сохранению и укреплению здоровья детей				
8.1.	Охват учащихся горячим питанием	Охват горячим питанием не менее 96 % - (максимум) 3 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
8.2.	Мониторинг (диагностика) физической подготовленности учащихся	Имеется мониторинг (диагностика) физической подготовленности учащихся – (максимум)	Информация из классных журналов	Февраль Август

<i>№ п/п</i>	<i>Целевые показатели деятельности учреждений</i>	<i>Критерии оценки деятельности в баллах</i>	<i>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</i>	<i>Периодичность отчетности</i>
		1 балл		
8.3.	Результаты социально-психологического тестирования школьников на употребление ПАВ	Приняли участие не менее 98% учащиеся определенного возраста – (максимум) 3 балла	Результаты социально-психологического тестирования школьников на употребление ПАВ	Февраль Август
8.4.	Отсутствие (снижение) случаев травматизма среди детей	Отсутствие (снижение) случаев травматизма – (максимум) 3 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
8.5.	Наличие случаев травматизма среди детей	Аннулирование начисленных баллов по данному разделу	Аналитическая справка	
9. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)				
9.1.	Количество действующих спортивных секций, созданных в ОУ	Количество секций не менее 3 – (максимум) 3 балла; Количество секций не менее 2-х – (максимум) 2 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
9.2.	Процент участия обучающихся в работе спортивных секций от общего числа учащихся в ОУ	Процент участия – не менее 10 % - (максимум) 3 балла; Процент участия не менее 5 % - (максимум) 2 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
9.3.	Процент участия в проводимых ОУ спортивных мероприятиях обучающихся детей – инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья от общего числа учащихся с ограниченными возможностями здоровья в ОУ	Процент участия – не менее 50 % - (максимум) 2 балла; Процент участия не менее 30 % - (максимум) 1 балл	Аналитическая справка	Ежемесячно
9.4.	Процент участия в сдаче норм ГТО от общего числа учащихся в ОУ подлежащих к сдаче норм ГТО	Процент участия – не менее 70 % - (максимум) 2 балла; Процент участия не менее 50 % - (максимум) 1 балл	Аналитическая справка	Ежемесячно
10. Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов				
10.1.	Наличие индивидуальных программ реабилитации учащихся с ОВЗ и детей-инвалидов	Наличие индивидуальных программ – не менее 100 % от общего числа учащихся с ОВЗ и детей-инвалидов – (максимум) 3 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно

<i>№ п/п</i>	<i>Целевые показатели деятельности учреждений</i>	<i>Критерии оценки деятельности в баллах</i>	<i>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</i>	<i>Периодичность отчетности</i>
10.2.	Использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования	Используются в полном объеме – (максимум) 2 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
10.3.	Проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий	Используются в системе и постоянном режиме – (максимум) 2 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
11. Реализация программ дополнительного образования на базе ОУ				
11.1.	Количество и разнообразие программ дополнительного образования детей: -на бюджетной основе; -на платной основе.	Количество и разнообразие программ дополнительного образования – не менее 2-х разных направленностей – (максимум) 3 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
11.2.	Процент охвата обучающихся программами дополнительного образования в ОУ	Процент охвата программами дополнительного образования в ОУ – не менее 10% - (максимум) 3 балла; Процент охвата программами дополнительного – не менее 5% - (максимум) 2 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
11.3.	Процент охвата обучающихся ОУ программами дополнительного образования технической направленности в ОУ	Процент охвата обучающихся программами дополнительного образования технической направленности в ОУ – не менее 3 % - (максимум) 4 балла; Процент охвата программами дополнительного образования – не менее 2 % - (максимум) 3 балла; Процент охвата программами дополнительного образования – не менее 1 % - (максимум) 2 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
12. Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки, профориентационного сопровождения				
12.1.	Наличие профильного обучения	Наличие программ профильного обучения – (максимум) 4 балла;	Учебный план	Ежемесячно

<i>№ п/п</i>	<i>Целевые показатели деятельности учреждений</i>	<i>Критерии оценки деятельности в баллах</i>	<i>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</i>	<i>Периодичность отчетности</i>
		Реализация профильного обучения в части, формируемой участниками образовательных отношений- (максимум) 3 балла		
12.2.	Наличие предпрофильной подготовки обучающихся на уровне основного общего образования	Наличие программ предпрофильного обучения – (максимум) 3 балла; Реализация отдельных программ предпрофильного обучения в части, формируемой участниками образовательных отношений- (максимум) 2 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
12.3.	Процент охвата профориентационной работой обучающихся 7-9 классы	Процент охвата профориентационной работой не менее 100 % - (максимум) 3 балла; Процент охвата профориентационной работой не менее 90 % - (максимум) 2 балла; Процент охвата профориентационной работой не менее 80 % - (максимум) 1 балл	Аналитическая справка	Ежемесячно
13. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних				
13.1.	Наличие социальных паспортов ОУ и их актуализация	Наличие социальных паспортов ОУ и их регулярная актуализация – (максимум) 2 балла	Анализ социальных паспортов	Ежемесячно
13.2.	Посещение по месту жительства семей и подростков, состоящих на всех видах учета, а также находящихся в социально-опасном положении	Посещено не менее 100 % семей и подростков (максимум) – 4 балла	Акты посещения семей и подростков по месту жительства	Ежемесячно
13.3.	Наличие положительной динамики учебных результатов учащихся, состоящих на всех видах учета, а также находящихся в социально-опасном положении	Улучшение учебных результатов учащихся, состоящих на всех видах учета, а также находящихся в социально-опасном положении в сравнении с предыдущим отчетным периодом – (максимум) 3 балла; Отсутствие отрицательной динамики учебных результатов учащихся, состоящих на всех	Аналитическая справка на основе выписки оценок из журнала и расчетов среднего балла за оценку	Ежемесячно

<i>№ п/п</i>	<i>Целевые показатели деятельности учреждений</i>	<i>Критерии оценки деятельности в баллах</i>	<i>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</i>	<i>Периодичность отчетности</i>
		видах учета, а также находящихся в социально-опасном положении в сравнении с предыдущим отчетным периодом – (максимум) 2 балла		
13.4.	Стабильность численности обучающихся, состоящих на учете в ОВД, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	Стабильность и положительные результаты - (максимум) 1 балл	Информация по факту	Ежемесячно
13.5.	Фактическая занятость учащихся, состоящих на всех видах учета, а также находящихся в социально-опасном положении, в каникулярное и свободное от учебы время	Фактическая занятость учащихся, состоящих на всех видах учета, а также находящихся в социально-опасном положении не менее 100 % от численности - (максимум) 2 балла; Фактическая занятость учащихся, состоящих на всех видах учета, а также находящихся в социально-опасном положении в каникулярное и свободное от учебы время не менее 90 % - (максимум) 1 балл	Статистика	Ежемесячно
13.6.	Реализуется программа семейного воспитания и просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности	Имеется программа семейного воспитания и просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности, план реализации, отчет о реализации плана семейного воспитания – (максимум) 3 балла; Имеется только план реализации программы семейного воспитания и просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности – (максимум) 2 балла	Представлены: - программа семейного воспитания и просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности; --план реализации программы семейного воспитания и просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности: - отчет о реализации плана семейного воспитания за отчетный период	Ежемесячно

Критерии оценки эффективности деятельности зам. руководителей по ХЧ

<i>№ п/п</i>	<i>Целевые показатели деятельности учреждений</i>	<i>Критерии оценки деятельности в баллах</i>	<i>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</i>	<i>Периодичность отчетности</i>
1. Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства по охране труда				
1.1.	Проведение специальной оценки условий труда (аттестация рабочих мест)	Проведено в отношении 100% рабочих мест - (максимум) 1 балл	Наличие документов (с выходными данными) о проведении специальной оценки условий труда (аттестация рабочих мест)	Ежемесячно
1.2.	Организация проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников	Проведено в отношении 100% работников - (максимум) 1 балл	Отчет с указанием сроков проведения медосмотров	Ежемесячно
1.3.	Обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты	Полная 100% обеспеченность – (максимум) 1 балл	Перечень средств защиты и их количество на каждого согласно общему списку работающих	Ежемесячно
1.4.	Отсутствие (снижение) случаев производственного травматизма	Отсутствие (снижение) случаев (максимум) – 1 балл	Информационная справка	Ежемесячно
1.5.	Наличие нарушений законодательства Российской Федерации в области охраны труда	Полное (100%) аннулирование начисленных баллов по данному разделу	Наличие зафиксированных и подтвержденных нарушений законодательства Российской Федерации в области охраны труда	Ежемесячно
2. Соответствие деятельности ОУ требованиям санитарного законодательства в РФ				
2.1.	Отсутствие нарушений в организации питания и оборудовании пищеблоков	Отсутствие нарушений – (максимум) 1 балл	Наличие или отсутствие предписаний надзорных органов	Ежемесячно
2.2.	Отсутствие нарушений санитарно - эпидемиологического режима	Отсутствие нарушений – (максимум) 2 балла	Наличие или отсутствие предписаний надзорных органов	Ежемесячно
2.3.	Отсутствие нарушений требований к оборудованию и содержанию помещений для пребывания детей	Отсутствие нарушений – (максимум) 1 балл	Наличие или отсутствие предписаний надзорных органов	Ежемесячно
2.4.	Отсутствие нарушений прохождения вакцинации, медицинских осмотров	Отсутствие нарушений – (максимум) 1 балл	Справка специалиста по кадрам	Ежемесячно
3. Финансовый менеджмент				
3.1.	Выполнение муниципального задания	Выполнение муниципального задания с установленными значениями - (максимум) 5 баллов	Аналитическая справка	Ежемесячно
3.2.	Своевременная финансовая отчетность	Своевременная финансовая отчетность – (максимум) 2 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
3.3.	Поступление средств по приносящей доход деятельности	Привлечено в ОУ – не менее 400000,00 руб.	Отчет об обязательствах	Ежемесячно

<i>№ п/п</i>	<i>Целевые показатели деятельности учреждений</i>	<i>Критерии оценки деятельности в баллах</i>	<i>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</i>	<i>Периодичность отчетности</i>
		– (максимум) 13 баллов; Привлечено в ОУ – не менее 300000,00 руб. – (максимум) 10 баллов; Привлечено в ОУ – не менее 200000,00 руб. – (максимум) 5 балла; Привлечено в ОУ – не менее 100000,00 руб. – (максимум) 3 балла; Привлечено в ОУ – не менее 50000,00 руб. – (максимум) 2 балла; Привлечено в ОУ не менее 50000,00 рублей – (максимум) 1 балл	учреждения	
3.4.	Эффективность использования имущественного комплекса, оборудования	Отсутствие ремонтных работ имущественного комплекса в течение гарантийного срока по условиям государственного контракта и в течение 3-х лет после окончания гарантийных обязательств – (максимум) 3 балла. Отсутствие ремонтных работ оборудования в течение гарантийного срока установленного заводом изготовителем и в течение 3-х лет после окончания гарантийного срока – (максимум) 2 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
3.5.	Качественное исполнение функций муниципального заказчика	Отсутствие подтвержденных жалоб, решений судебных и иных органов в отношении заказчика – (максимум) 5 баллов Экономия от конкурентных процедур, закупок у единственного поставщика от НМЦК не менее 20 % (не менее 10% - услуги по организации питания и продукты питания) – (максимум) 5 баллов; Экономия от	Аналитическая справка	Ежемесячно

<i>№ п/п</i>	<i>Целевые показатели деятельности учреждений</i>	<i>Критерии оценки деятельности в баллах</i>	<i>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</i>	<i>Периодичность отчетности</i>
		конкурентных процедур, закупок у единственного поставщика от НМЦК не менее 15 % (не менее 8% - услуги по организации питания и продукты питания) – (максимум) 4 балла; Экономия от конкурентных процедур, закупок у единственного поставщика от НМЦК не менее 10 % (не менее 6% - услуги по организации питания и продукты питания) – (максимум) 3 балла; Экономия от конкурентных процедур, закупок у единственного поставщика от НМЦК не менее 5 % (не менее 3% - услуги по организации питания и продукты питания) – (максимум) 2 балла; Экономия от конкурентных процедур, закупок у единственного поставщика от НМЦК не менее 3 % (не менее 1% - услуги по организации питания и продукты питания) – (максимум) 1 балл		
		Проведена ценовая экспертиза – (максимум) 3 балла	Наличие акта ценовой экспертизы	Ежемесячно
3.6.	Экономия по ТЭР	Экономия более 2 % (максимум) – 10 баллов Экономия не менее 2% (максимум) – 8 баллов Экономия не менее 1 % (максимум) – 5 баллов	Аналитическая справка	Ежемесячно
3.7.	Отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности – (максимум) 10 баллов	Бухгалтерский/ бюджетный отчёт	Ежемесячно

<i>№ п/п</i>	<i>Целевые показатели деятельности учреждений</i>	<i>Критерии оценки деятельности в баллах</i>	<i>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</i>	<i>Периодичность отчетности</i>
3.8.	Своевременное проведение регистрации в соответствии с установленным порядком регистрации имущества и земельных участков образовательной организации	Наличие оформленных документов – (максимум) 2 балла	Аналитическая справка	Ежемесячно
3.9.	Отсутствие замечаний по выполнению отдельных поручений, соблюдение сроков предоставления отчетности и другой информации	Отсутствие замечаний – (максимум) 5 баллов	Аналитическая справка	Ежемесячно
3.10.	Наличие фактов нецелевого использования средств бюджета Кушвинского городского округа, отраженных в актах проверок Финансового управления в Кушвинском городском округе, Управления муниципального контроля Кушвинского городского округа	Аннулирование начисленных баллов по данному разделу	Аналитическая справка	Ежемесячно

<i>Наименование должности</i>		<i>Основания (критерии) для премирования</i>	<i>Баллы</i>
Специалист по охране труда	1.	Составление отчетности по установленным формам и представление ее в соответствующие организации в установленные сроки	0-2
	2.	Внедрение мероприятий по созданию безопасных условий труда и отдыха, а также разработка рекомендаций по организации труда в целях сохранения здоровья и работоспособности работников школы	0-2
	3.	Участие в проверке технического состояния оборудования, здания, сооружений, определении их соответствия требованиям безопасного ведения работ	0-2
	4.	Проведение занятий с педагогическим и младшим обслуживающим персоналом по вопросам обеспечения безопасности, антитеррористической защиты, действиям в чрезвычайных ситуациях	0-2
	5.	Оказание помощи по обеспечению общественного порядка и безопасности при проведении в школе культурно-массовых мероприятий	0-2
	6.	Учёт, состояние и условия хранения средств индивидуальной защиты, а также хранение, исключающее несанкционированный доступ к химическим препаратам (в лаборатории химии и медицинском кабинете)	0-2
	7.	Проведение воспитательной и разъяснительной работы с учащимися по вопросам: личной и общественной (коллективной) безопасности, как в образовательном учреждении, так и за его пределами, проявления бдительности, а также по профилактике, выявлению и	0-2

		предупреждению фактов противоправных действий	
		Итого:	14

<i>Наименование должности</i>		<i>Основания (критерии) для премирования</i>	<i>Баллы</i>
Инженер-программист	1.	На основе заявок производит установку соответствующих программных продуктов на отдельные компьютеры	0-2
	2.	Осуществляет техническую и программную поддержку пользователей, консультирует пользователей по вопросам локальной сети и программ, составляет инструкции по работе с программным обеспечением и доводит их до сведения пользователей	0-2
	3.	Выполнение работы по созданию, обновлению, информационному сопровождению школьного сайта	0-2
	4.	Обеспечение сетевой безопасности (защита от несанкционированного доступа к информации, просмотра или изменения системных файлов и данных), безопасность межсетевого взаимодействия	0-2
	5.	Организует техническое обслуживание электронной техники путем регламентации проведения профилактических работ, обеспечивает ее работоспособное состояние, рациональное использование	0-2
	6.	Принимает меры по своевременному и качественному выполнению ремонтных работ	0-2
	7.	Руководство организацией электронного документооборота внутри учреждения	0-2
		Итого:	14

<i>Наименование должности</i>		<i>Основания (критерии) для премирования</i>	<i>Баллы</i>
Заведующая библиотекой, библиотекарь	1.	Высокая читательская активность обучающихся	0-2
	2.	Организация работы библиотеки в качестве информационно-методического образовательного центра	0-2
	3.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	0-2
	4.	Участие в общешкольных и районных мероприятиях	0-2
	5.	Оформление тематических выставок	0-2
	6.	Планирование комплектования библиотечного фонда	0-2
	7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ)	0-2
		Итого:	14

<i>Наименование должности</i>		<i>Основания (критерии) для премирования</i>	<i>Баллы</i>
Рабочие (уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, рабочий по комплексному	1.	Проведение генеральных уборок	0-2
	2.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	0-2
	3.	Качественная уборка помещений	0-2
	4.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0-2

обслуживанию и ремонту здания)	5.	За непрерывный стаж работы в данном учреждении	0-2
		Итого:	10

<i>Наименование должности</i>		<i>Основания (критерии) для премирования</i>	<i>Баллы</i>
Делопроизводитель, специалист по кадрам	1.	Получает от директора школы и его заместителей сведения от работников школы, вызывает по поручению директора работников школы и обучающихся.	0-2
	2.	Принимает и передает телефонограммы, записывает в отсутствие директора школы принятые сообщения и доводит их до его сведения. Организует телефонные переговоры директора школы	0-2
	3.	Осуществляет работу по подготовке общих собраний работников школы, заседаний совета школы, педагогического совета, а также совещаний, проводимых директором школы (сбор необходимых материалов, оповещение участников о времени, месте, повестке дня совещания и их регистрации), по поручению директора ведет и оформляет протоколы заседаний и совещаний	0-2
	4.	Следит за обеспечением директора школы канцелярскими принадлежностями, средствами организационной техники, создает условия, способствующие эффективной работе директора	0-2
	5.	Печатает по указанию директора школы различные документы и материалы Ведет делопроизводство, формирует дела в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечивает их сохранность и установленные сроки сдает в архив. Осуществляет документационное обеспечение кадровой работы по школе. Ведет книгу приказов и хранит ее, ведет и хранит журнал учета движения трудовых книжек, хранит и ведет в соответствующем порядке трудовые книжки работников	0-2
	6.	Принимает на имя директора школы корреспонденцию, осуществляет ее систематизацию в соответствии с принятым в школе порядком и передает ее после рассмотрения директором по назначению конкретным исполнителям для исполнения в процессе их работы либо подготовки ответа, следит за сроками выполнения поручений директора школы, взятых на контроль, отправляет корреспонденцию	0-2
	7.	Принимает личные заявления работников, обучающихся и их родителей (лиц, их заменяющих), документы на подпись директору школы Организует прием посетителей, содействует оперативности рассмотрения просьб и предложений работников	0-2
		Итого:	14

<i>Наименование должности</i>		<i>Основания (критерии) для премирования</i>	<i>Баллы</i>
Документовед	1.	Осуществление подготовки необходимых документов по организации горячего питания обучающихся в школе (справок, табелей, договоров, отчетов и иных документов), обеспечение учета, контроль исполнения, оперативного хранения	0-2
	2.	Качественная ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетности	0-2
	3.	Увеличение объёма выполняемых работ	0-2
	4.	Создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование	0-2
	5.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-2
	6.	Активное участие в подготовке предложений по развитию персонала, обучению и повышению квалификации кадров	0-2
	7.	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	0-2
		Итого:	14
<i>Наименование должности</i>		<i>Основания (критерии) для премирования</i>	<i>Баллы</i>
Лаборант	1.	Следит за исправным состоянием лабораторного оборудования, осуществляет его наладку Подготавливает оборудование (приборы, аппаратуру, технические средства обучения) к проведению экспериментов, осуществляет его проверку и простую регулировку согласно разработанным инструкциям и другой документации	0-2
	2.	Осуществляет в соответствии с указаниями учителя, заведующего кабинетом и расписанием занятий необходимые подготовительные операции при проведении лабораторных, практических и демонстрационных работ Выполняет различные вычислительные и графические работы, связанные с проводимыми занятиями	0-2
	3.	Обеспечивает обучающихся при выполнении лабораторных работ необходимым для их проведения оборудованием, материалами, реактивами и т.п. Приводит в надлежащий порядок оборудование после проведения лабораторных, практических, демонстрационных работ, при необходимости моет и чистит оборудование с соблюдением необходимых инструкций по его эксплуатации	0-2
	4.	Ведет учет расходуемых материалов, составляет отчетность по установленной форме	0-2
	5.	Размножает по указанию учителя, заведующего кабинетом, дидактический материал	0-2
	6.	Строго соблюдает правила техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности	0-2

	7.	Заботится о расширении материальной базы обслуживающего кабинета (кабинетов), составляет по поручению заведующего кабинетом заявки на оборудование и расходуемые материалы, поддерживает связь с учебным коллективом, фильмотеками и иными подобными организациями	0-2
		Итого:	14

<i>Наименование должности</i>		<i>Основания (критерии) для премирования</i>	<i>Баллы</i>
Диспетчер	1.	Работа с документацией, обеспечивающая стабильное функционирование ОУ	0-3
	2.	Соответствие расписания требованиям СанПин	0-3
	3.	Отсутствие замечаний и рекламаций по работе	0-2
	4.	Выполнение учебного плана	0-3
	5.	Исполнительская дисциплина	0-3
		Итого:	14

<i>Наименование должности</i>		<i>Основания (критерии) для премирования</i>	<i>Баллы</i>
Педагог дополнительного образования	1.	Инициирование проведения культурно – досуговых и спортивных мероприятий	0-5
	2.	Эффективность участия в смотрах, конкурсах, конференциях и др. мероприятиях различного уровня	0-5
	3.	Организация деятельности школьного самоуправления обучающихся.	0-3
	4.	Организация досуга с учащимися в каникулярное время. Доля обучающихся, охваченных разнообразными формами занятости в каникулярный период	0-5
	5.	Организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей	0-2
	6.	Внедрение в воспитательный процесс системы социального партнерства	0-2
	7.	Выступления на педагогических советах, кафедре воспитания; участие в семинарах, конференциях воспитательного направления.	0-3
	8.	Работа с сайтом образовательного учреждения.	0-2
	9.	Представление отчетности, связанной с курируемыми направлениями деятельности	0-2
	10.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов, обучающихся	0-2
		Итого:	26
<i>Наименование должности</i>		<i>Основания (критерии) для премирования</i>	<i>Баллы</i>
Социальный педагог	1.	Повышение квалификации (курсовая подготовка, семинары)	0-2
	2.	Методическая работа — участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, наличие публикаций, в том числе электронных:	
		- школьный уровень	0-1

		- городской уровень	0-2
		- региональный уровень	0-3
	3.	Обеспечение посещаемости занятий учащимися, состоящими на внутришкольном учете — 100%, посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам.	0-2
	4.	Отсутствие неуспевающих по итогам каждого семестра среди обучающихся, состоящих на внутришкольном учете	0-2
	5.	Ежемесячный учет организации свободного времени обучающихся, состоящих на внутришкольном учете, при взаимодействии с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения, комиссией по делам несовершеннолетних	0-2
	6.	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям (своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, контролирующих органов по работе с документацией)	0-1
	7.	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями (законными представителями), учащимися: участие в родительском всеобуче, в конференциях для родителей, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах, на сайте ОУ.	0-2
	8.	За организационно- просветительскую работу с обучающимися группы «риска», родителей семей «риска»	0-2
	9.	Отсутствие правонарушений учащихся школы, состоящих на внутришкольном учете	0-2
	10.	Наличие диагностической и аналитической работы	0-2
	11.	Наличие индивидуальной работы с родителями (законными представителями)	0-2
		Итого:	22
Наименование должности		Основания (критерии) для премирования	Баллы
Педагог-психолог	1.	Результативность коррекционно – развивающей работы с учащимися	0-2
	2.	Ведение электронной базы детей, охваченных различными видами психологического контроля	0-2
	3.	Положительная динамика развития учащихся по результатам диагностики	0-2
	4.	Психолого-просветительская и методическая работа с родителями, учителями, учащимися	0-2
	5.	Участие в опытно – экспериментальной инновационной работе	0-2
	6.	За организационно- просветительскую работу с обучающимися группы «риска», родителей семей «риска»	0-2
		Итого:	12
Наименование должности		Основания (критерии) для премирования	Баллы

Педагог-организатор	1.	Планирование и организация спортивной работы в ОО	0-3
	2.	Комплектование состава учащихся спортивных секций и кружков. Сохранение контингента в течение учебного года	0-3
	3.	Организация с учащимися физкультурно-оздоровительных праздников, соревнований, дней здоровья и других мероприятий оздоровительного характера	0-3
	4.	Осуществление связей с учреждениями дополнительного образования спортивной направленности ОО	0-2
	5.	Проведение просветительской работы среди родителей учащихся по здоровому образу жизни	0-2
	6.	Формирование у учащихся здорового образа жизни, нравственно-волевых качеств	0-3
	7.	Организация и проведение спортивной работы в каникулярное время, во время летнего оздоровительного лагеря	0-3
	8.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов)	0-3
		Итого:	22
Наименование должности		Основания (критерии) для премирования	Баллы
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	1.	Взаимодействие с заинтересованными учреждениями и организациями по вопросам профорientационной работы с обучающимися	0-4
	2.	Подготовка победителей и призеров в конкурсах, акциях, проектах военно-спортивной и патриотической направленности:	
		школьный уровень	0-2
		муниципальный уровень	0-3
		региональный уровень	0-4
	3.	Проведение мероприятий по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма	0-4
	4.	Работа правоохранительными органами и общественными организациями	0-4
		Итого:	16
Наименование должности		Основания (критерии) для премирования	Баллы
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	1.	Создание и функционирование первичных отделений (РДШ, Орлята России, Большая перемена и др) (за каждое)	0-3
	2.	Отражение на сайте образовательной организации, социальной сети «ВКонтакте» актуальной информации о воспитательной работе в ОО, деятельности первичных отделений РДШ, Орлята России и других – не менее 1 раза в месяц	0-3
	3.	Деятельностное участие в разработке и проведении коллективно-творческих дел, мероприятий, мастер-классов, педагогических мастерских, конференций, открытых классных часов, организация творческих	0-2

		выставок (поделки/экспозиции/рисунков) (за каждое)	
	4.	Вовлеченность в проекты и мероприятия в РДШ, Орлята России и другие движения не менее 30% школьников образовательной организации	0-3
	5.	Проведение дней единых действий РДШ, Орлята России совместно с детским с родительскими активами школы (не менее 1 раза в месяц)	0-2
	6.	Вовлечение в деятельность РДШ, Орлята России и другие движения школьников не менее 20% обучающихся из «группы риска»	0-3
		Итого:	16

3.2. Методика определения баллов.

3.2.1. Методику определения баллов и размера стимулирования для педагогических работников, педагогов дополнительного образования, социального педагога, педагога-психолога, педагога-организатора, преподавателя-организатора ОБЗР, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, заведующего библиотекой, библиотекаря, специалиста по охране труда, инженера-программиста, диспетчера, делопроизводителя, специалиста по кадрам, документоведа, лаборанта, уборщика служебных помещений, дворника, гардеробщика, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания установить в следующем виде:

- расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику в соответствии с основаниями (критериями) премирования;
- баллы, набранные всеми педагогическими работниками, суммируются;
- сумма стимулирующего фонда за определённый период (месяц) делится на суммарное количество баллов, набранных каждой категорией работников;
- определяется денежный эквивалент (денежный вес) каждого балла (в рублях);
- показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника;
- размер выплат каждого работника определяется количеством набранных баллов, умноженных на стоимость одного балла за поощрительный период (месяц).

3.3. Ежемесячные стимулирующие выплаты педагогическим работникам начисляются за фактически отработанное время в данном периоде.

Педагогическим работникам, административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу, прочему персоналу ежемесячная премия начисляется и выплачивается в фиксированной сумме, установленной приказом учреждения одновременно с заработной платой текущего месяца.

3.4. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена по одному или нескольким основаниям.

3.5. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается сроком на 1 год за ученую степень кандидата наук, доктора педагогических наук или почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), если ученая степень, почетное звание связано с направлением деятельности (должностью, профессией, выполняемой работой) работника:

- за ученую степень кандидата наук в размере 3000 рублей;
- за ученую степень доктора педагогических наук в размере 5000 рублей;
- почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный» в размере 3000 рублей.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.»

3.6. Работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

Глава 4. Порядок установления и выплаты единовременного премирования работников образовательной организации

4.1. Единовременное премирование производится из средств экономии фонда оплаты труда.

4.2. Размер средств экономии фонда оплаты труда определяется за установленный отчетный период.

4.3. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников образовательной организации.

4.4. В целях поощрения работников образовательной организации за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательной организации применяется единовременное премирование работников муниципальных организаций:

1) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации – до 10000 руб.;

2) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – до 7000 руб.;

3) при награждении Почетной грамотой, благодарностью, Благодарственным письмом:
- Администрации Горнозаводского управленческого округа Свердловской области - до 6000 руб.;

- Главы Кушвинского городского округа, Думы Кушвинского городского округа, Управления образования Кушвинского городского округа – до 5000 рублей;

- образовательной организации – до 2500 руб.;

4) в связи с празднованием Дня учителя - от 1000 до 5000 руб.;

5) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – от 3000 до 15000 руб.;

6) в связи с праздничными днями к 23 февраля, 8 марта – от 1000 до 10 000 рублей;

7) победу в муниципальных, региональных, федеральных конкурсах:

- городской уровень – 3000 руб.;

- областной уровень - 5000 руб.;

- российский уровень – 8000 руб.

8) при объявлении благодарности по образовательному учреждению за высокие достижения учащихся во внеурочной деятельности на конкурсах, конференциях, олимпиадах, соревнованиях и т.д. в следующих размерах:

Место/уровень достижений	Школьный	Городской	Областной	Российский
1 место	3000	6000	9000	15000
2 место	2000	5000	8000	13000
3 место	1000	4000	7000	10000

9) за высокое качество материалов, подготовленных и использованных педагогом при выступлении на тематических педсоветах, семинарах, конференциях, к проведению диагностических контрольных работ; а также за качественную подготовку к информационным дням, совещаниям, проводимым Министерством образования Свердловской области в размере от 2000 рублей до 10000 рублей;

10) за высокие результаты обучающихся (на государственной итоговой аттестации, награждение премиями Губернатора Свердловской области, Президента РФ) в размере от 1000 до 15000 руб.;

11) за выполнение особых поручений со стороны администрации образовательной организации, управления образования КГО, администрации КГО в размере от 1000 до 10 000 руб.;

12) за подготовку учреждения к новому учебному году;

13) по итогам работы за квартал, учебный год, календарный год в размере от 1000 до 50 000 руб.

4.5. Размер единовременной премии устанавливается приказом руководителя образовательной организации в процентном выражении от должностного оклада либо в абсолютном размере, в пределах средств фонда стимулирования образовательных организаций.

4.6. Единовременная премия выплачивается одновременно с заработной платой.

4.7. Единовременное премирование является выплатой единовременного характера, на которую районный коэффициент, установленный действующим законодательством, не начисляется.

4.8. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи работникам образовательной организации, работодателю предоставляется расчет планового фонда оплаты труда соответствующей образовательной организации, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.

Глава 5. Порядок установления выплаты за педагогический стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки

5.1. К выплатам за педагогический стаж работы относятся выплаты, учитывающие стаж педагогической работы по специальности в сфере образования.

5.2. Надбавка за педагогический стаж начисляется исходя из ставки с учётом повышения за квалификационную категорию, за соответствие занимаемой должности работникам образовательной организации, без учета доплат и надбавок, но не более одной ставки. Надбавка за педагогический стаж выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

5.3. Основным документом для определения стажа педагогической работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки, является трудовая книжка.

Стимулирующая надбавка за стаж педагогической работы устанавливается в следующем порядке:

- стаж педагогической работы от 5 лет до 10 лет – 5 % от установленного должностного оклада;
- стаж педагогической работы свыше от 10 лет до 20 лет – 10 % от установленного должностного оклада;
- стаж педагогической работы от 20 лет и выше – 15 % от установленного должностного оклада.

5.4. Педагогическим работникам по совместительству ежемесячная надбавка за педагогический стаж работы не устанавливается.

Глава 6. Порядок установления выплаты за стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки заместителям руководителя

6.1. При установлении заместителям руководителя образовательной организации ежемесячных доплат к должностному окладу за стаж работы учитывается продолжительность работы заместителем руководителя в МАОУ СОШ № 6.

6.2. Надбавка за выслугу лет начисляется, исходя из должностного оклада заместителя руководителя образовательной организации без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

6.3. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за стаж работы является трудовая книжка.

- стаж работы в должности заместителя руководителя от 1 года до 5 лет – 5 % от установленного должностного оклада;

- стаж работы в должности заместителя руководителя от 5 лет до 10 лет – 10 % от установленного должностного оклада;
- стаж работы в должности заместителя руководителя свыше 10 лет – 15 % от установленного должностного оклада.

«Глава 7. Порядок установления выплаты за стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки работникам образовательной организации (диспетчер, заведующий библиотекой, библиотекарь, делопроизводитель, документовед, лаборант, специалист по охране труда, инженер-программист, специалист по кадрам)

7.1. При установлении ежемесячных доплат к должностному окладу за стаж работы учитывается продолжительность работы в МАОУ СОШ №6.

7.2. Надбавка за стаж начисляется, исходя из должностного оклада работникам образовательной организации без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

7.3. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за стаж работы является трудовая книжка.

- стаж работы в должности от 5 лет до 10 лет – 5 % от установленного должностного оклада;
- стаж работы в должности свыше от 10 лет до 20 лет – 10 % от установленного должностного оклада;
- стаж работы в должности от 20 лет и выше – 15 % от установленного должностного оклада».

Глава 8. Порядок установления выплаты за стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки работникам образовательной организации (гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)

8.1. При установлении ежемесячных доплат к должностному окладу за стаж работы учитывается продолжительность работы в МАОУ СОШ №6.

8.2. Надбавка за стаж начисляется, исходя из должностного оклада работникам образовательной организации, без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Работникам по скользящему графику надбавка за стаж начисляется, исходя из должностного оклада работника за фактически отработанные часы, но не более одной ставки.

8.3. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за стаж работы, является трудовая книжка.

- стаж работы в должности от 1 года до 5 лет – 10 % от установленного должностного оклада;
- стаж работы в должности от 5 лет до 10 лет – 15 % от установленного должностного оклада;
- стаж работы в должности свыше 10 лет – 20 % от установленного должностного оклада.

Глава 9. Заключительные положения

9.1. Выплаты стимулирующего характера зависят от фонда экономии, поэтому при отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных финансовых средств руководитель образовательной организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату.

9.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются приказом директора школы в порядке, предусмотренным трудовым законодательством для принятия локальных правовых актов с участием профсоюзного органа.

Положение о распределении педагогической нагрузки педагогических работников МАОУ СОШ № 6

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом РФ от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утверждённом приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения учебной нагрузки педагогических работников на учебный год в МАОУ СОШ №6.

1.3. Настоящее Положение утверждается локальным актом в образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 6.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работодателя и на всех работников МАОУ СОШ № 6, занимающихся педагогической деятельностью в соответствии со штатным расписанием.

2. Условия и порядок распределение педагогической нагрузки

2.1. Распределение педагогической нагрузки на новый учебный год проводится до окончания учебного года и за два месяца до ухода работников в отпуск для определения классов (групп) и нагрузки в новом учебном году.

2.1. Распределение педагогической нагрузки и установление им объёма на новый учебный год проводится руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации с учётом уровня профессиональной компетентности педагогических работников (стаж, квалификационная категория и др.) для работы по конкретным образовательным программам различных уровней и сложности, объективные показатели эффективности деятельности педагогических работников по результатам внутришкольного контроля.

2.3. Руководителем общеобразовательного учреждения издаётся приказ об установлении объёма нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год и закрепление классов.

2.4. Установление объёма нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, допускается только с их письменного согласия.

2.5. Объем нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрам, стажа, квалификации педагогических работников и других конкретных условий в данной общеобразовательной организации.

2.6. Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается, исходя из следующих принципов и показателей:

- количество обучающихся и классов, на основе которых сформировано муниципальное задание на новый учебный год;
- количество часов по учебному плану;
- обеспеченность образовательной организации кадрами;
- оптимальная расстановка педагогических кадров для успешного решения педагогических задач в новом учебном году.

2.7. Сохранение объёма часов учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин у учителей выпускных классов может быть обеспечено путём

предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями учебных предметов, курсов, дисциплин.

2.8. При установлении нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данная общеобразовательная организация является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества классов. Оставшаяся нагрузка распределяется между совместителями.

2.9. Объем нагрузки не может быть меньше чем на ставку заработной платы.

2.10. Учебные часы, установленные для обучения детей на дому, включаются в учебную нагрузку учителей на общих основаниях.

2.11. За педагогическими работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком или длительном отпуске, сохраняется объем нагрузки до конца отпуска.

2.12. При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска ему устанавливается нагрузка в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск.

2.13. Нагрузка педагогического работника общеобразовательного учреждения может ограничиваться верхним пределом в случаях, установленных законодательством.

3. Заключительные положения

В случае, если при распределении педагогической нагрузки были установлены основания для сокращения численности или штата работников, руководитель МАОУ СОШ № 6 сообщает в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

СОГЛАШЕНИЕ

Администрации и профсоюзной организации
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
Кушвинского муниципального округа
средней общеобразовательной школы № 6
с углубленным изучением отдельных предметов

о выполнении мероприятий, обеспечивающих охрану труда и безопасность образовательного процесса на 2025 год

№	Мероприятия	Единица учета	Стоимость	Сроки выполнения	Ответственные
1	2	3	4	5	6
I.	ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ				
1.	Обучение руководителей, специалистов, членов комиссии по охране труда, уполномоченного по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда Российской Федерации и Минобразования Российской Федерации от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (далее – постановление № 1\29)	Курсы по ОТ 2 чел.	2400,00	В течение года	Директор ОУ Кривых Ю.В. специалист по ОТ Кулакова Е.В.
		Курсы по ПБ 2 чел.	5000,00	В течение года	
2.	Обучение сотрудников по программе «Антитеррористическая защищенность»	5 чел.	12 500,00	В течение года	Директор ОУ Кривых Ю.В., специалист по ОТ, Кулакова Е.В.
3.	Гигиеническое обучение сотрудников	66 чел.	700,00	61 600,00	Директор ОУ Кривых Ю.В., специалист по ОТ, Кулакова Е.В.
4.	Проверка знаний по ОТ (тест)	Для вновь принятых работников	0,00	В течении первого месяца при назначении на должность	Специалист по ОТ Кулакова Е.В.
5.	Обновление кабинетов, уголков охраны труда, приобретение для них необходимых наглядных пособий, проведение выставок и конкурсов по охране труда		0,00	Обновление информации в течение всего года	Специалист по ОТ Кулакова Е.В., председатель ПК Каржавина Н.В..
6.	Организация комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией в соответствии с приказом Минтруда Российской Федерации № 412н от 24.06.2014 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»		0,00	Июль	Директор Кривых Ю.В.

7.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда		0,00	В течение года	Специалист по ОТ Кулакова Е.В., уполномоченный по ОТ Ширинкин П.В., заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.
8.	Разработка, утверждение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям (согласование с профкомом)	– Утверждение обновленных инструкций по видам профессий 2023г.	0,00	В течение года	Специалист по ОТ Кулакова Е.В., уполномоченный по ОТ Ширинкин П.В., заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е., председатель ПК Каржавина Н.В.
9	Разработка и утверждение программы вводного, первичного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте	Пересмотр	0,00	По мере необходимости	Уполномоченный Ширинкин П.В. специалист по ОТ Кулакова Е.В.
10.	Организация и проведение инструктажей по электробезопасности (1 группа)	10 чел.	0,00	Сентябрь	Ответственный за электрохозяйство (МКУ «Ресурсный центр») Питиримов О.Г.
11.	Обеспечение журналами регистрации по охране труда		0,00	По мере необходимости	Специалист по охране труда Кулакова Е.В.
12.	Разработка и утверждение Положения Об обеспечении требований безопасности при производстве ремонтных, строительных, монтажных и пусконаладочных работ подрядными организациями в МАОУ СОШ №6		0,00	По мере необходимости	Специалист по охране труда Кулакова Е.В.
13.	Разработка и утверждение Положение о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты в МАОУ СОШ №6		0,00	По мере необходимости	Специалист по охране труда Кулакова Е.В.
14.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (2 раза в год)		0,00	Апрель, Сентябрь	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е. Специалист по ОТ Кулакова Е.В., уполномоченный по ОТ Ширинкин П.В.
15.	Разработка и утверждение перечня должностей (профессий), норм выдачи СИЗ работникам МАОУ СОШ №6 <i>.На основании приказа</i>		0,00	По мере необходимости	Специалист по охране труда Кулакова Е.В.

	<i>Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»</i>				
II.	ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ				
№	Мероприятия	Единица учета	Стоимость	Сроки выполнения	Ответственные
1.	Ремонт и устранение аварийных ситуаций технологического, бытового и компьютерного оборудования		256 101,32	По мере необходимости	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.
2.	Совершенствование технологических процессов с целью устранения вредных факторов (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнит. излучения, микроклимат)		0,00	В течение года	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.
	Использование - бактерицидного облучателя (переносного); - климатических комплексов (очистителей и увлажнителей воздуха) каб.инф. №9, 10; -ионизаторов (каб.инф. №9, 10) - использование рециркуляторов ,устройств дезинфекции и медицинского контроля		0,00	В течение года	
3.	Приобретение новых и испытание имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов (диэлектрические коврики, перчатки , и.т.п.)		0,00	0,00	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.
4.	Обеспечение теплового режима и режима проветривания в рабочих помещениях (проверка имеющихся отопительных и вентиляционных систем, тепловых и воздушных завес с целью выполнения нормативных требований по микроклимату и чистоты воздушной среды в помещениях)		0,00	В течение года	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.
5.	Обеспечение выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории		0,00	В течение года	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.
	Ремонт ,замена светильников (оборудование закуплено)		0,00	По мере необходимости	
6.	Обеспечение мер для предупреждения падения массивов снега, наледей, сосулек с крыш и карнизов		0,00		Заместитель директора по ХЧ

	школьного здания. Очистка от снега подъездных путей и запасных выходов				Копылов И.Е.
7.	Нанесение маркировки, сигнальных цветов и знаков безопасности: • на станочное оборудование, коммуникации и на другие объекты;		0,00	По мере необходимости	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е. Специалист по ОТ Кулакова Е.В., ответственные за кабинеты
	• на рабочие столы, стулья в классах согласно требований СанПин 2.4.2.1178-02		0,00	По мере необходимости	
8.	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации		0,00		Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.
9.	Периодическая проверка системы вентиляции		10 200	В течение года	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.
10.	Проведение испытания спортивного оборудования и инвентаря на соответствие безопасной эксплуатации		0,00	Июль - Август	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е., учителя физической культуры
11.	Замер сопротивления изоляции		16 683,00	Июль	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.
12.	Обслуживание системы доочистки ХВС и фонтанов питьевых		48 000,00	В течение года	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.
13.	Обслуживание приборов учета теплоэнергии (9 мес.)		21 600,00	В течение года	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.
14.	Проверка гидравлических испытаний системы отопления		22 500,00	В течение года	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.
15.	Списание и утилизация основных средств		21 429,00	В течение года	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.
III	ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ				
№	Мероприятия	Единица учета	Стоимость	Сроки выполнения	Ответственные
1.	Предварительные и периодические медосмотры в установленном порядке в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302н	66 чел	171 600,00	Ноябрь	Специалист по ОТ Кулакова Е.В., Делопроизводитель Краева Е.В.
2.	Флюорографическое обследование		0,00	Март	Медицинский

3.	Хранение, проверка медицинских аптек и пополнение их набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи		0,00	В течение года	работник Брызгалова М.В., ответственные за кабинеты повышенной опасности специалист по ОТ Кулакова Е.В.,
4.	Создание мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации психологической разгрузки	Имеется			Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.
5.	Измерение физических факторов, проведение лабораторных исследований		84 411,88	В течение всего года	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.
6.	Приобретение моющих, чистящих средств, хоз.инвентарь, дез.ср-ва и СИЗ (аренда)		198 734,34	В течение всего года	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.
7.	Осмотр учебных кабинетов, бытовых помещений, мест массового перехода на предмет соответствия санитарно-гигиеническим нормам		0,00	Январь, июль	Ответственные за кабинеты, заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е., специалист по ОТ Кулакова Е.В., председатель ПК Каржавина Н.В., руководители кафедр
8.	Регулярное проветривание учебных кабинетов		0,00	В течение года	Ответственные за кабинеты, учителя предметники
9.	Своевременное проведение ремонта мебели		0,00	В течение года	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е., ответственные за кабинеты
10.	Услуги дезинсекции, дератизации, аккарицидная обработка		59 600,00	В течение года	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.
11.	Предоставление работникам времени на улучшение здоровья, лечение в санаториях в соответствии с медицинскими показаниями		0,00	В течение года	Директор ОУ Кривых Ю.В.
12.	Приобретение вакцины от дизентерии	66 шт	0,00	В течение года	Директор ОУ Кривых Ю.В.
IV	МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ				

<i>№</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Единица учета</i>	<i>Стоимость</i>	<i>Сроки выполнения</i>	<i>Ответственные</i>
1.	Обеспечение мылом, смывающими и обезвреживающими средствами, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»		0,00	По мере необходимости	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.
2.	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)		0,00	По мере необходимости	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.
3.	Приобретение СИЗ , для работников имеющих право на бесплатную выдачу спецодежды.	14 чел	58 950,00	В течение года	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.
V МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ					
<i>№</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Единица учета</i>	<i>Стоимость</i>	<i>Сроки выполнения</i>	<i>Ответственные</i>
1.	Мониторинг охранно-пожарной сигнализации	12 месяцев	12 240,00	В течение года	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.
2.	Обеспечение первичными средствами пожаротушения: песок, совки, ткань, кошма, огнетушители		0,00	В течение года	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.
3.	Обслуживание охранной, пожарной сигнализации и систем оповещения здания	12 месяцев	12 240,00	В течение года	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.
4.	Содержание запасных выходов в чистоте и свободном доступе к ним		0,00	В течение года	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.,
5.	Организация обучения работающих и обучающихся мерам пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации персонала обучающихся		0,00	Сентябрь (учебная эвакуация с выходом из здания школы), Апрель (тренировочные мероприятия без входа из здания школы),	Директор ОУ Кривых Ю.В., заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.

6.	Перекачка пожарных рукавов	12 шт	10 800,00	В течение года	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.,
7.	Поверка пожарных кранов	12 шт	13 200,00	В течение года	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.,
VI	АНТИТЕРРОРИСТИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ				
<i>№</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Единица учета</i>	<i>Стоимость</i>	<i>Сроки выполнения</i>	<i>Ответственные</i>
1.	Обслуживание кнопки тревожной сигнализации	12 мес	4 338,48	В течение года	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.
2.	Контроль за состоянием ограждения территории и освещения по периметру		0,00	В течение года	Заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е.
3.	Ежедневное обследование здания комиссией по антитеррористической защищенности		0,00	В течение года	Директор ОУ Кривых Ю.В., заместитель директора по ХЧ Копылов И.Е., специалист по ОТ Кулакова Е.В.,

ПОЛОЖЕНИЕ О РАБОТЕ УПОЛНОМОЧЕННОГО (ДОВЕРЕННОГО) ЛИЦА ПО ОХРАНЕ ТРУДА МАОУ СОШ №6

1. Общие положения

- 1.1** Настоящее положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Исполкома ЦС Профсоюза работников народного образования и науки от 26.03.2013 г. протокол № 13 «Положение об уполномоченном по охране труда» и определяет основные направления деятельности, права и обязанности уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза (далее - уполномоченный) по осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда в МАОУ СОШ №6.
- 1.2** Уполномоченный руководствуется в своей работе Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, постановлениями (решениями) первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзной организации) и ее выборных органов, коллективным договором, соглашением по охране труда, локальными нормативными актами по охране труда, инструкциями, правилами и нормами по охране труда, настоящим Положением.
- 1.3** Уполномоченный является членом Профсоюза и не занимает должность, в соответствии с которой несет ответственность за состояние условий и охраны труда в образовательной организации.
- 1.4** Уполномоченный является представителем профсоюзного комитета образовательной организации.
- 1.5** Уполномоченный избирается открытым голосованием на общем профсоюзном собрании работников образовательной организации на срок полномочий выборного профсоюзного органа.
- 1.6** Избрание уполномоченного подтверждается протоколом профсоюзного собрания.
- 1.7** Уполномоченному выдается соответствующее удостоверение.
- 1.8** Уполномоченный в своей деятельности взаимодействует с руководителем и должностными лицами структурного подразделения образовательной организации, службой охраны труда, техническими и внештатными техническими инспекторами труда Профсоюза, органами федеральной инспекции труда, другими органами надзора и контроля за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы охраны труда.
- 1.9** Уполномоченный представляет профсоюзную сторону в комитете (комиссии) по охране труда, создаваемом в образовательной организации в соответствии ст. 218 ТК РФ.
- 1.10** Уполномоченный отчитывается о своей работе перед профсоюзной организацией не реже одного раза в год.
- 1.11** Профсоюзная организация вправе отозвать уполномоченного до истечения срока действия его полномочий в случае невыполнения им возложенных на него обязанностей, отсутствия необходимой требовательности с его стороны по защите прав работников на охрану труда.
- 1.12** Руководитель и профсоюзный комитет образовательной организации, должностные лица структурных подразделений, органы государственного надзора и контроля, внештатная техническая и техническая инспекции труда Профсоюза оказывают необходимую помощь

и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него общественных обязанностей.

2. Задачи уполномоченного

- 2.1 Содействие созданию в организации (структурном подразделении) здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм, правил и инструкций по охране труда.
- 2.2 Осуществление контроля состояния охраны труда на рабочих местах, соблюдения законных прав и интересов работников в области охраны труда, сохранения их жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности.
- 2.3 Представление интересов работников в государственных и общественных организациях, судах различных инстанций при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства в области охраны труда и выполнением обязательств по коллективному договору.
- 2.4 Разъяснение, информирование и консультирование по вопросам охраны труда среди работников учреждения (структурных подразделений).
- 2.5 Участие в проведении в образовательном учреждении административно-общественного контроля состояния охраны труда, смотров-конкурсов по охране труда.
- 2.6 Участие в организации и проведении обучения по охране труда и инструктирования безопасным приемам труда на рабочих местах.

3. Функции уполномоченного лица

В соответствии с основными задачами на уполномоченного возлагаются следующие функции:

- 3.1 Контроль:
 - выполнения работодателем или его представителями (должностными лицами) требований охраны труда на рабочих местах;
 - соблюдения работниками норм, правил и инструкций по охране труда;
 - правильного применения работниками средств коллективной и индивидуальной защиты;
 - соблюдения норм законодательства о рабочем времени и времени отдыха, предоставления компенсаций и льгот за тяжелые работы, работы с вредными и опасными условиями труда;
 - своевременного сообщения руководителем подразделения работодателю о происшедших в образовательном учреждении несчастных случаях.
- 3.2 Участие в работе комиссий в качестве представителя от профсоюзной организации по:
 - проведению проверок технического состояния зданий, сооружений, оборудования на предмет их безопасной эксплуатации;
 - проведению проверок систем отопления и вентиляции;
 - проведению проверок обеспечения работников специальной одеждой, другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами, необходимыми по условиям труда;
 - проверке содержания и исправности санитарно-бытовых помещений и санитарно-технического оборудования;
 - приемке вводимого в эксплуатацию оборудования, машин и механизмов на их соответствие требованиям и норм охраны труда;
 - расследованию происшедших на производстве несчастных случаев (по поручению профсоюзного комитета).
- 3.3 Участие в проведении специальной оценки условий труда.
- 3.4 Участие в разработке мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- 3.5 Участие в защите интересов пострадавшего от несчастного случая на производстве при рассмотрении дел в суде и других инстанциях.

4. Права уполномоченного лица

Для выполнения задач и функций, возложенных на уполномоченных, им предоставлены следующие права:

- 4.1 Контролировать в образовательных учреждениях и их структурных подразделениях соблюдение законодательных и других нормативных правовых актов об охране труда;
- 4.2 Контролировать выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда и актами расследования несчастных случаев на производстве;
- 4.3 Получать информацию от руководителей и иных должностных лиц по вопросам условий и охраны труда;
- 4.4 Предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья работников;
- 4.5 Выдавать руководителю, руководителям структурных подразделений и должностным лицам обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда;
- 4.6 Обращаться в администрацию образовательного учреждения, территориальную государственную инспекцию труда с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении требований законодательства об охране труда;
- 4.7 Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменениями условий труда, нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами и соглашениями по охране труда;
- 4.8 Участвовать в переговорах, проводимых в образовательных учреждениях при заключении коллективного договора и разработке соглашения по охране труда.
- 4.9 Информировать работников учреждения о выявленных нарушениях требований безопасности, состояния условий, охраны труда, проводить разъяснительную работу в коллективе по вопросам охраны труда.
- 4.10 Осуществлять проверку выполнения работодателем обязательств по охране труда, предусмотренных трудовым, коллективным договором или соглашением по охране труда.
- 4.11 Принимать участие в работе комиссий по приемке в эксплуатацию производственных, учебных и вспомогательных объектов образовательного учреждения к новому учебному году.

5. Гарантии деятельности уполномоченного

- 5.1 В соответствии с Трудовым кодексом РФ для осуществления своей деятельности уполномоченные пользуются следующими гарантиями прав, которые фиксируются в коллективном договоре:
 - оказание содействия в реализации прав уполномоченного по осуществлению контроля обеспечения здоровых и безопасных условий труда;
 - принятие мер работодателем, должностным лицом по выполнению предложений уполномоченного по устранению выявленных нарушений;
 - обеспечение за счет средств образовательного учреждения правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда;
 - обучение по специальным программам (на условиях освобождения на время обучения от основной работы с сохранением заработной платы).
- 5.2 Для вновь избранных уполномоченных рекомендуется организовывать обучение по специальной программе на курсах при территориальных органах по труду, других организациях за счет предприятия (с сохранением среднего заработка обучаемому).
- 5.3 Уполномоченным выдается соответствующее удостоверение.

- 5.4 За активную и добросовестную работу, способствующую улучшению условий и охраны труда в образовательной организации, предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, уполномоченный материально и морально поощряется (при наличии средств) в форме доплаты к должностному окладу, или предоставления дополнительного отпуска (двух дней к ежегодному основному оплачиваемому отпуску).
- 5.5 Уполномоченный в соответствии со статьями 25 и 27 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу, увольнению по инициативе работодателя (руководителя образовательной организации) без предварительного согласия профсоюзной организации.
- 5.6 Уполномоченный несет ответственность за соблюдение настоящего Положения.
- 5.7 Руководитель и должностные лица образовательной организации несут ответственность за нарушение прав уполномоченных по охране труда в порядке, установленном действующим законодательством.
- 5.8 За активную и добросовестную работу по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний в организации, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченный может быть материально и морально поощрен.

**Перечень профессий и должностей работников,
которым предусмотрена выдача средств индивидуальной защиты,
сmyвающих и обезвреживающих средств**

1. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты работникам школы.
2. Нормы выдачи работникам сmyвающих и безвреживающих средств, условия их выдачи.
3. Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатных сmyвающих и обезвреживающих средств.

**1. НОРМЫ
бесплатной выдачи СИЗ работникам МАОУ СОШ №6**

№ п/п	Профессия	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год
1.	Лаборант (химии)	Халат х/б	1 на 1,5 года
		Фартук прорезиненный с нагрудником	1 дежурный
		Перчатки резиновые	1 дежурные
		Очки защитные	До износа
2.	Лаборант (физики)	Перчатки диэлектрические	1 дежурные
		Инструмент с изолирующими ручками	1 дежурный
		Коврик диэлектрический	1 дежурный
3.	Учитель технологии	Халат х/б	1 шт
		Рукавицы комбинированные	2 пары
		Очки защитные	До износа
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию	Костюм брезентовый	До износа
		Сапоги резиновые	1 пара
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Перчатки резиновые	1 дежурные
		Перчатки диэлектрические	1 дежурные
		Галоши диэлектрические	1 дежурные
5.	Уборщик сл.помещений	Халат х/б	1 шт
		Рукавицы комбинированные	1 пара
		Перчатки резиновые	6 пар
		Шапочка(косынка) х/б	3 шт
6.	Гардеробщик	Халат х/б	3 шт
7.	Дворник	Костюм х/б	1 шт
		Фартук из полимерных материалов	2шт
		Сапоги резиновые	1 пара
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Куртка на утепляющей подкладке	1 шт. на 2,5г.
		Валенки	1 пара

2. НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,
условия их выдачи

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на месяц
1.	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; при повышенных требованиях к стерильности рук	100 мл
2.	Мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, краски, различные виды пыли	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4.	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, краски, различные виды пыли	200 мл

3. ПЕРЕЧЕНЬ

работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Наименование профессии или работы	Количество работников
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	2
2.	Уборщик служебных помещений	9
3.	Лаборант	1

Директор
«10»
Ю.В. Кривых
20 22 г.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 149573922187837288311503629658482451098261240731

Владелец Кривых Юрий Владимирович

Действителен с 20.10.2025 по 20.10.2026