


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022 - 2025 годы

От работодателя:
Директор МКОУ СОШ №9


(подпись, Ф.И.О.)
«14» 03 2022г.
М.П.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации


(подпись, Ф.И.О.)
«14» 03 2022 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(указать соответствующий уполномоченный орган)

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 20 ____ года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) _____
(должность, Ф.И.О., подпись)

Управление труда и социальной защиты населения администрации Невфтекумского городского округа Ставропольского края
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В УВЕДОМИТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ
За № 16 « 14 » 03 2024
Регистрацию произвел:
Григорьев

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №14» (далее - учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Ставропольского края «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда" от 1.03.2007г. № 6-кз;
- Соглашение между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края на 2023-2025 годы (далее-отраслевое соглашение);
- Отраслевое соглашение по учреждениям, находящимся в ведении отдела образования администрации Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края на 2023-2025 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя - директора (далее - работодатель);
- работники учреждения, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее – профком).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения *(в том числе – совместителей)*.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.6. Первичная профсоюзная организация, в лице профкома, выступает в качестве единственного полномочного представителя работников учреждения при разработке и заключении коллективного

договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, приема, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 10 дней после его подписания, а также работников, вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

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

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

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

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности. С инициативой по внесению изменений и дополнений в настоящий коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений.

Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников учреждения.

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами. В случаях, когда спор, связанный с применением коллективного договора, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 28 апреля 2024 года и действует до 28 апреля 2027 года.

1.16 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. 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.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В соответствии с частью 1 статьи 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

2.3. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются работодателем по согласованию с профкомом (приложение № 1).

2.4. В трудовой договор с работниками бухгалтерии, кадровой службы (иного специалиста, на которого возложены функции кадрового документооборота) включается условие о неразглашении персональных данных работника.

2.5. В целях защиты персональных данных работников работодателем совместно с профкомом разрабатывается Положение о порядке работы с персональными данными работников (приложение №2)

2.6. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор), но не более 5 лет. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с заместителями руководителей и главным бухгалтером учреждения, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.7. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

-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.

Кроме того, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- многодетных матерей (отцов);

-бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штата в течении в течение 2-х лет после увольнения и др.

2.8. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.9. Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Работодатель учитывает, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.11. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.13. Работодатель не привлекает работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.

2.14. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст.60.2 ТК РФ).

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством (ст. 77 ТК РФ).

2.16. В случае прекращения трудового договора на основании п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.17. Работник обязан незамедлительно информировать непосредственно руководителя (лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики) о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. При регулировании вопросов оплаты труда работодатель и профком исходят из того, что система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

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

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

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым (муниципальным) бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников учреждения, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

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

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

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

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными

и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения;

согласования с профкомом.

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

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

3.3. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников МКОУ СОШ №14.

3.4. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МКОУ СОШ №14 (Приложение №4) и включает в себя:

- ставки заработной платы, должностные оклады (оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.5. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые пол месяца. Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа каждого месяца.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать ставку заработной платы, должностной оклад (оклад) работника за отработанное время, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом. Выплата стимулирующего характера, начисляемая по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам в размере 5000,00 рублей, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному

педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах. Днями выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство установить 10 и 25 числа каждого месяца.

3.6. Выплата заработной платы производится в денежной форме в кассе учреждения или переводится в кредитную организацию (банк), указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.7. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, форма которого утверждается работодателем по согласованию с профкомом (Приложение №5), с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

3.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

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

3.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/100 ключевой ставки Центрального Банка РФ.

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

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

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

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

3.12. Молодым специалистам, приступившим к работе, выплачивается в течение первых трёх лет ежемесячная стимулирующая выплата в размере от 1000 рублей до 50% ставки заработной платы.

3.13. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426 –ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ « О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О

специальной оценке условий труда») (далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426 -ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредными (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92,117 и 147 ТК РФ.

3.15. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

3.16. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

3.17. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создается комиссия в составе представителей работодателя и профкома. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Заседания комиссии проводить в соответствии с положением или регламентом работы комиссии.

3.18. Для осуществления выплат стимулирующего характера из стимулирующей части ФОТ учреждения установлено на:

- руководящих работников 9 %;
- педагогических работников 82%;
- учебно-вспомогательный персонал 2%;
- обслуживающий персонал 7%.

3.19. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в случаях:

- смерти самого работника, близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- иных случаях, что фиксируется в Положении о премировании и материальной помощи учреждения.

3.20. При замещении отсутствующих работников оплата труда осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

3.21. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка тетрадей, руководство методическими комиссиями и другими видами работ), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат

компенсационного характера «за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

3.22. Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В указанные периоды педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников учреждения в каникулярное время, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

3.23. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

3.24. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении № 4, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.25. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ (Приложение 7);
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию,

сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- составляющий не более двух лет до наступления пенсионного возраста;
 - рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения,
- сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю, и копии документов, подтверждающие данное основание.

3.26. Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течении первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- длительной временной нетрудоспособности;

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

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ст. 335 ТК РФ;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

3.27. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

3.28. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы.

3.29. За работу в пустынных и безводных местностях к заработной плате работников устанавливается коэффициент в размере 1,15.

3.30. Специалистам за работу в учреждении, расположенном в сельской местности, осуществляется компенсационная выплата в размере 25% ставки заработной платы. Учителям и преподавателям данная выплата осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

3.31. В целях повышения социального статуса работников, престижа педагогической профессии и мотивации труда работодатель ежегодно осуществляет увеличение ФОТ работников на величину фактической инфляции за предыдущий период в соответствии с федеральными, краевыми и муниципальными нормативными актами.

3.32. Работодатель с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату труда привлекает педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору (сбор и (или) обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона, составление связанных с нею видов отчетной документации и другое).

IV. Рабочее время и время отдыха

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

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов; Правилами внутреннего трудового распорядка МКОУ СОШ №14 (ст.91 ТК РФ) (Приложение №3), графиком сменности (Приложение №8), утвержденным работодателем с учетом мнения профкома; условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, Уставом учреждения.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объема нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей и предусматривается трудовыми договорами, дополнительными соглашениями.

Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

4.2. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

4.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Педагогическим работникам в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

4.5. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска установлена в Приложении №8.

4.6. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 1 календарный день;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 3 календарных дня;
- бракосочетание работника - 3 календарных дня, бракосочетание детей работника – 3 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома за общественную работу - 3 календарных дня;
- библиотекарю (зав. библиотекой) - 14 календарных дней.

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

4.8. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения профкома.

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 может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.9. Педагогическим работникам учреждения предоставляется через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. (Приложение №7).

4.10. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, (заместителям руководителя и т. д.) устанавливается работодателем по согласованию с профкомом, при условии, если учителя, для которых данное учреждение

является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4.11. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 4.12 настоящего раздела.

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

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме до их ухода в очередной отпуск.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

- восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

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

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

4.15. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в

порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

4.16. Во время осенних, зимних, весенних каникул учителям предоставляются свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

4.17. В каникулярное время обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.18. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.19. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.20. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущественное право остается за работником в выборе новой даты начала отпуска.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты

денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.23. 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.

Работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 28 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 11 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается за полный рабочий год.

4.24. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.25. Работникам, прошедшим вакцинацию от вирусной инфекции, предоставляется два оплачиваемых дополнительных дня отдыха.

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации

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

5.2. Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст.164-188 ТК РФ).

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

5.3. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

5.4. Работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством

Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования при обучении вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при заключении с работодателем договора.

5.5. В соответствии с п. 8.7.6. отраслевого соглашения педагогические работники проходят аттестацию в особом порядке в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;
- победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом (1-3 место) или муниципальном (1 место) уровнях за последние три года;
- получения ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации за последние пять лет;
- победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта "Образование" за последние пять лет;
- наличия наград Ставропольского края: звание "Почетный гражданин Ставропольского края", медаль "Герой труда Ставрополья", медаль "За заслуги перед Ставропольским краем", медаль "За доблестный труд", премия Ставропольского края, почетная грамота Губернатора Ставропольского края, почетная грамота Думы Ставропольского края, почетная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере образования и науки за последние пять лет;
- наличия ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности.

5.6. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель первичной профсоюзной организации.

5.7. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

5.8. В целях защиты интересов педагогических работников работодатель:

- письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;
- осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- направляет педагогического работника на дополнительное профессиональное образование в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности или предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

5.9. Педагогическим работникам учреждения предоставляется право на денежную компенсацию в размере 100 процентов фактически

произведенных расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения.

За педагогическими работниками учреждения сельской местности, рабочих поселков (поселков городского типа), перешедшими на пенсию и проработавшими в этих учреждениях не менее 10 лет, сохраняется право денежную компенсацию в размере 100 процентов фактически произведенных расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения.

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

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключается Соглашение по охране труда (Приложение № 9).

6.2. Работодатель обеспечивает:

- выделение средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в Соглашении об охране труда;

- создание комиссии по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома (ст. 218 ТК РФ).

- возврат части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

- привлечение представителей профкома к участию в комиссиях по приёме образовательного учреждения к новому учебному году;

- проведение с работниками обучения и инструктажей по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажа и другими материалами за счет средств учреждения;

- работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

- приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств образовательного учреждения (ст.221 ТК РФ).

- своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства;

- обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- сохранение места работы (должность) и среднего заработка за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

- гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- проведение специальной оценки условий труда;

- прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха детей работников.

6.3. Работодатель разрабатывает и утверждает по согласованию с профкомом инструкции по охране труда рабочих мест (ст.212 ТК РФ). Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.4. Работодатель совместно с профкомом осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

Представляет в профком письменный отчет об исполнении Соглашения по охране труда за истекший год, в котором содержатся: перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта.

Один раз в полгода информирует профком о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.5. Работодатель производит выплату стимулирующего характера

уполномоченному по охране труда профкома за проведение работы в учреждении в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда первичной профсоюзной организации в размере 15% от должностного оклада (ставки).

6.6. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

6.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.8. Работодатель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

6.9. Профком:

- осуществляет общественный контроль по защите прав членов Профсоюза учреждения на охрану труда;
- инициирует создание в учреждении комиссии по охране труда, организацию ее эффективной работы;
- участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;
- оказывает консультативную помощь членам Профсоюза по вопросам охраны труда;
- принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом;
- организывает проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников образовательного учреждения и членов их семей.

VII. Высвобождение работников и содействие их занятости.

7.1. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников учреждения стороны договорились:

обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;

оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;

содействовать участию педагогических работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства;

совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме,

предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации учреждения;
- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:
 - 10 работников и более в течение 30 дней;
 - 10% работников и более в течение 60 календарных дней.

7.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ имеют также:

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет,
- совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

7.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).

7.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, но ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

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

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

7.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.7. Работодатель обязуется:

- обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации работодатель обязуется предоставлять работнику другую подходящую работу при наличии его согласия с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;
- проводить с профкомом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;
- сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях до своего трудоустройства, но не более, чем на год;
- эффективно использовать кадровые ресурсы.

VIII. Поддержка молодых педагогов.

8.1. В целях развития кадрового потенциала системы образования, реализации общественно полезных инициатив и интересов молодых педагогов, содействия закреплению молодых специалистов в педагогических коллективах, привлечения молодежи к активной общественной жизни, комплексного решения особо острых социально-трудовых вопросов, связанных с профессиональной адаптацией, правовым и методическим сопровождением, поддержкой талантливой молодежи и усилением социальной защищенности молодых педагогов стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

8.2. Стороны подтверждают:

- к молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет – принятые на работу в образовательные организации в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования;
- правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

8.3. С целью повышения статуса и популяризации деятельности советов молодых педагогов стороны договорились:

содействовать созданию в образовательных организациях советов, комиссий по работе с молодежью при профкоме, совета молодых педагогов и др.;

привлекать представителей совета молодых педагогов района текущей в Общественном совете при Отделе образования, выборных органах районной и первичных организаций Общероссийского Профсоюза образования;

обеспечивать информационную поддержку деятельности совета молодых педагогов района предоставлять их представителям возможность выступления на августовских конференциях работников образования, на семинарах и встречах.

8.4. В целях обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени стороны рекомендуют:

высвободить при составлении расписаний учебных занятий, если это предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором, не менее одного свободного дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов (в том числе учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей и др.) в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с детьми;

обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательной организации с целью создания условий для раскрытия творческого потенциала молодых педагогов (участие в оздоровительно-спортивной работе, интеллектуально-культурном развитии обучающихся, туризме, техническом моделировании, художественно-творческой и научно-практической деятельности и др.)

предусматривать распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) между несколькими учителями, не включая такие обязанности в трудовые договоры с лицами, впервые поступившими на работу по специальности, в течение первых двух лет после получения ими среднего профессионального или высшего образования.

8.5. В целях привлечения и закрепления молодых педагогов для работы в образовательных организациях стороны рекомендуют:

предусматривать в системах оплаты труда помимо мер, связанных с их стимулированием в зависимости от результатов работы, специальные меры материальной поддержки в первые три года их работы, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трёхлетнего периода;

осуществлять разработку с участием советов молодых педагогов таких критериев оценки результатов работы педагогических работников, которые не содержат «барьеров» для молодых педагогов;

содействовать обеспечению при распределении выплат стимулирующего характера баланса интересов различных категорий

педагогических работников (например, посредством внесения изменений в локальные нормативные акты в части участия молодых педагогов в соответствующих комиссиях образовательных организаций).

8.6. При подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории руководителям образовательных организаций рекомендуется организовывать методическое сопровождение молодых педагогов:

при разработке примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) подготовки молодого педагога к аттестации;

при изучении эффективных практик педагогической деятельности и аттестации молодых педагогов в крае;

в процессе разъяснительной работы по правовым, организационным и методическим вопросам аттестации, при трансляции молодыми педагогами опыта своей педагогической работы, как на уровне организации, так и на муниципальном уровне (с привлечением выборных органов территориальных и первичных профсоюзных организаций).

8.7. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие положения по:

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательной организации, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных коллективными договорами;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им дифференцированной стимулирующей выплаты в размере от 1000 рублей до 50% должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от периода времени, отработанного в качестве молодого специалиста, с учетом объема учебной нагрузки, уровня образования на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- предоставлению председателю районного совета молодых педагогов, председателям комиссии по работе с молодежью свободного времени с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, для выполнения общественно значимой работы в интересах молодежи;

- предоставлению единовременной денежной выплаты или иных мер стимулирования молодых работников;

- повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;

- развитию творческой активности молодежи;

- активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с

действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов устанавливаются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Права и гарантии деятельности профсоюзных органов реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Соглашения между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя»; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края; Отраслевого соглашения по учреждениям образования Нефтекумского муниципального округа, Устава учреждения; настоящего коллективного договора.

9.2. Стороны договорились о том, что:

Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника учреждения в связи с его членством в Профсоюзе или его профсоюзной деятельностью.

Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

9.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.4. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч.6 ст.377 ТК РФ).

9.5. Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен статьёй 372, 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

9.6. Представители профсоюзной организации включаются в состав управляющего совета, комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9.7. Профкому предоставляется бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, необходимые нормативные документы. Работодатель обеспечивает охрану и уборку выделяемого помещения, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

9.8. По согласованию с профкомом производится:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда.

9.9. С учетом мнения профкома рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;

- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- другие вопросы, предусмотренные коллективным договором.

9.10. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.10.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.10.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя (заместителя) профсоюзной организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.10.3. Работники учреждения, являющиеся членами краевого комитета Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива - не менее 12 рабочих дней в год. Данное положение распространяется также на работников учреждения, являющихся членами комиссии по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора - не менее 7 рабочих дней.

9.11. Члены профкома освобождаются от работы для участия в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом, в

работе пленумов, президиумов, семинаров с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

9.12. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата из стимулирующей части фонда оплаты труда в размере 25% ставки заработной платы (должностного оклада) за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. (п.10.7. отраслевого соглашения)

9.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

10.1. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

10.3. Стороны создают постоянно действующую комиссию в количестве __ человек с равным представительством от работодателя и профкома.

Заседания комиссии проводятся не реже 2 раз в год.

10.4. Результаты работы комиссии по подведению итогов выполнения настоящего коллективного договора доводятся до сведения работников на общем собрании 1 раз в год и размещаются на сайте учреждения.

10.5. В 3-х дневный срок со дня подписания коллективного договора стороны разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год, в котором устанавливаются объемы работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители.

10.6. Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением работодателя и профкома.

10.7. В порядке контроля за выполнением коллективного договора работодатель и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего коллективного договора.

10.8. Стороны имеют право продлевать действие настоящего

коллективного договора на срок не более 3 лет.

10.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.10. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Примерная форма трудового договора.
- Форма расчетного листка.
- Положение об оплате труда работников.
- Положение о премировании работников.
- Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.
- Положение о порядке обработки персональных данных работников.
- Перечень профессий и специальностей, получаемых в порядке профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.
- Положение о суммированном учете рабочего времени (с перечнем подразделений).
- Соглашение по охране труда.
- Перечень производств (работ) с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, при работе в которых работникам устанавливается доплата.
- Перечень работ, профессий и должностей с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, на которых работникам устанавливается сокращенный рабочий день (*часов в неделю*) и дополнительный отпуск (*продолжительность в календарных днях*).
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (*с указанием продолжительности дополнительных отпусков в*

календарных днях).

- Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.
- Перечень профессий и должностей работников, получающих бесплатное мыло или смывающие или обезжиривающие средства.
- Протокол разногласий (при необходимости).

Приложение №1
к коллективному договору
МКОУ СОШ №14
на 2024-2027 годы

**ПРИМЕРНАЯ ФОРМА
трудоого договора с работником государственного учреждения
(муниципального учреждения муниципального образования)
Ставропольского края**

_____ 20__ г.
(наименование населенного пункта)

(полное наименование учреждения в соответствии с учредительным документом)

В лице _____, действующего на основании
(должность, ФИО (полностью))

(наименование учредительного документа, доверенности с указанием реквизитов)

именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и

_____ (ФИО)
работника

(полностью)

именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны (далее – стороны), заключили настоящий Трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему Трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по _____,
(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации),
а Работник обязуется лично выполнять в соответствии с условиями
настоящего Трудового договора следующую работу:

(указать конкретные виды работ, которые Работник должен выполнять по настоящему Трудовому договору)

2. Работник принимается на работу:

(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения Работодателя, если Работник принимается на работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение Работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении Работодателя _____
(наименование необособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у Работодателя является для Работника: _____
(основной, по совместительству)

5. Настоящий Трудовой договор заключается на _____
(неопределенный срок, опре-

деленный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий Трудовой договор вступает в силу с «__» _____ 20__ г.

7. Дата начала работы «__» _____ 20__ г.

8. Работнику устанавливается испытательный срок продолжительностью ____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности Работника

9. Работник имеет право на:

- 1) предоставление ему работы, обусловленной настоящим Трудовым договором;
- 2) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

3) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим Трудовым договором, с учетом квалификации, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

4) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, и настоящим Трудовым договором.

10. Работник обязан:

1) добросовестно выполнять работу, предусмотренную пунктом 1 настоящего Трудового договора;

2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, положения иных непосредственно связанных с трудовой деятельностью Работника локальных нормативных актов Работодателя, с которыми Работник был ознакомлен под роспись;

3) соблюдать трудовую дисциплину;

4) бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и имуществу других работников;

5) незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящегося у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности Работодателя

11. Работодатель имеет право:

1) требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему Трудовому договору;

2) принимать локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3) привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

4) поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;

5) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, и настоящим Трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

1) предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим Трудовым договором;

2) обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие требованиям по охране труда;

3) обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

4) выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в установленные сроки;

5) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

б) знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовыми обязанностями;

7) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим Трудовым договором.

IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим Трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата, включающая в себя:

1) должностной оклад (ставку заработной платы) _____ рублей в месяц;

2) компенсационные выплаты:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

3) выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности Работника	Периодичность выплаты	Размер выплаты

--	--	--	--	--

14. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и порядке, которые установлены настоящим Трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, коллективным договором и локальными нормативными актами Работодателя.

V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени _____.
(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, либо настоящим Трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы: _____.

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью ____ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью ____ в связи с _____
(указать основание установления
_____.
дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим Трудовым договором

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, установленном _____.

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством Ставропольского края, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим Трудовым договором, включающие:

_____.

VII. Иные условия настоящего Трудового договора

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), Работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия настоящего Трудового договора:

_____.

VIII. Ответственность сторон настоящего Трудового договора

27. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим Трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение настоящего Трудового договора

29. Изменения могут быть внесены в настоящий Трудовой договор:

1) по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон;

2) по инициативе сторон;

3) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении Работодателем условий настоящего Трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий Трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении настоящего Трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Х. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего Трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией учреждения по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим Трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий Трудовой договор заключен в двух экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр настоящего Трудового договора хранится у Работодателя, второй экземпляр настоящего Трудового договора передается Работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

(полное наименование учреждения в соответствии с

(Ф.И.О.)

учредительным документом)

Адрес места жительства _____

Юридический адрес: _____

ИНН _____

_____ (должность)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

МП

Паспорт (иной документ,
удостоверяющий личность)

серия _____ № _____

кем выдан _____

дата выдачи _____

_____ (подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего Трудового договора
«__» _____ 20__ г. _____

_____ (подпись Работника)

Примерная форма
дополнительного соглашения к трудовому договору
с работником государственного
(муниципального) учреждения

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к трудовому договору с учителем

№ 24 от 29.08.2014г.

а. Тукуй – Мектеб
2023г

«01» сентября

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №14» в лице директора школы
Янмурзаевой Хадижат Мукавовны действующего на основании Устава,
именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и
Мурадинова Аннара Шахимбековна именуемая в дальнейшем
«Работник», с другой стороны, заключили дополнительное соглашение к
трудовому договору № 24 от 29.08.2014г. о нижеследующем:
1.Раздел трудового договора изложить в следующей редакции:

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности «Учитель», а Работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора: **учителя истории и обществознания**

2. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим дополнительным соглашением к трудовому договору, работнику устанавливается заработная плата, включающая в себя:

2.1. должностной оклад (ставку заработной платы) 9600,00 руб.

2.2. Работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
За работу в сельской местности	25%	4999,99 руб.
За работу в безводной местности	15%	6138,00 руб
За классное руководство (класс/кол-во уч-ся /%)	35%	3360,00 руб.
За проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки	10%	1840,99 руб.
За руководство МО	10%	960,00 руб
Выплаты за совмещение должностей (профессий)	10%	960,00 руб.

2.3. Работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
За личный вклад		20%	с 01.09.2023г по 31.12.2023г	1920,00 руб
За стаж непрерывной работы		15%	с 01.09.2023г по 31.12.2023г	1440,00 руб.
За наличие квалификационной категории		20%	с 01.09.2023г по 31.12.2023г	4000,01руб.

За подготовку ГИА		15%	с 01.09.2023г по 31.12.2023г	1440,00 руб
----------------------	--	-----	---------------------------------	-------------

3. Раздел 3. пункт 3.1. Трудового договора работников МКОУ СОШ №14 дополнить абзацами следующего содержания:

«Работнику незамедлительно информировать непосредственно руководителя (лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики) о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений».

4. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с «01» сентября 2023г.

5. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от «29» августа 2014г. № 24, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй - у Работника.

РАБОТОДАТЕЛЬ

Муниципальное казенное
общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №14»

РАБОТНИК

Учитель истории
Мурадинова А.Ш.

Директор _____ Янмурзаева Х.М.
М.П.

подпись

Работник получил один экземпляр настоящего
дополнительного соглашения

(дата и подпись работника)

Приложение №2
к коллективному договору
на 2024-2027 годы

«Принято»
Педагогический совет
протокол № 5 от 28.12.2023г

«Утверждаю»
Директор МКОУ СОШ № 14
_____ Х.М.Янмурзаева
Приказ №412-ОД от 28.12.2023г

**Положение
о защите персональных данных обучающихся и работников
МКОУ СОШ №14**

1. Общие положения

1.1. Целью данного Положения является защита персональных данных сотрудников и учащихся МКОУ СОШ №14 их родителей (законных

представителей) от несанкционированного доступа, неправомерного их использования или утраты.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании статьи 24 Конституции Российской Федерации, ст. 85-90 Трудового Кодекса Российской Федерации, Кодекса об административных правонарушениях РФ, Гражданского Кодекса РФ, Уголовного Кодекса РФ, а также Федеральными законами от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информатизации, информационных технологиях и о защите информации», от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» и иных нормативно-правовых актов, действующих на территории Российской Федерации.

1.3. Персональные данные относятся к категории конфиденциальной информации. Режим конфиденциальности персональных данных снимается в случаях обезличивания или по истечении 75 лет срока хранения, если иное не определено законом.

1.4. Настоящее Положение утверждается и вводится в действие приказом директора МКОУ СОШ №14 и является обязательным для исполнения всеми работниками, имеющими доступ к персональным данным сотрудников и/или учащихся МКОУ СОШ №14 их родителей (законных представителей) далее по тексту родителей.

2. Понятие и состав персональных данных

2.1. Персональные данные работника – любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу.

2.2. Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

2.2. К персональным данным работника, получаемым работодателем и подлежащим хранению у работодателя в порядке, предусмотренном действующим законодательством и настоящим Положением, относятся следующие сведения, содержащиеся в личных делах работников:

- анкетные и биографические данные, заполненные работником при поступлении на работу или в процессе работы (в том числе – автобиография, сведения о семейном положении работника, перемене фамилии, наличии детей и иждивенцев);
- паспортные данные работника;
- ИНН;
- копия страхового свидетельства государственного пенсионного страхования;
- копия документа об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);
- профессия, специальность;
- сведения о трудовом и общем стаже;

- сведения о составе семьи;
- документы о возрасте малолетних детей и месте их обучения;
- документы о состоянии здоровья детей и других родственников (включая справки об инвалидности, о наличии хронических заболеваний);
- документы о состоянии здоровья (сведения об инвалидности, о беременности и т.п.);
- иные документы, которые с учетом специфики работы и в соответствии с законодательством Российской Федерации должны быть предъявлены работником при заключении трудового договора или в период его действия (включая медицинские заключения, предъявляемые работником при прохождении обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров);
- сведения о воинском учете;
- сведения о заработной плате сотрудника;
- сведения о выплатах различного характера;
- сведения о социальных льготах;
- занимаемая должность;
- наличие судимостей;
- адрес места жительства;
- домашний телефон;
- место работы или учебы членов семьи и родственников;
- характер взаимоотношений в семье;
- содержание трудового договора;
- состав декларируемых сведений о наличии материальных ценностей;
- содержание декларации, подаваемой в налоговую инспекцию;
- подлинники и копии приказов по личному составу;
- личные дела и трудовые книжки сотрудников;
- документы о прохождении работником аттестации, повышения квалификации, содержащие материалы по повышению квалификации и переподготовке сотрудников, служебным расследованиям;
- копии отчетов, направляемые в органы статистики;
- заявления, объяснительные и служебные записки работника;
- личная карточка по форме Т-2;
- копии приказов о приеме, переводах, увольнении, повышении заработной платы, премировании, поощрениях и взысканиях;
- иные документы, содержащие сведения о работнике, наличие которых в личном деле работника необходимо для документального оформления трудовых правоотношений с работником (включая приговоры суда о запрете заниматься педагогической деятельностью или занимать руководящие должности).

2.3. Персональные данные обучающихся – информация, необходимая образовательному учреждению в связи с отношениями, возникающими

между обучающимся, его родителями (законными представителями) и образовательным учреждением.

2.4. К персональным данным обучающихся, получаемым образовательным учреждением и подлежащим хранению в образовательном учреждении в порядке, предусмотренном действующим законодательством и настоящим Положением, относятся следующие сведения, содержащиеся в личных делах учащихся:

- документы, удостоверяющие личность обучающегося (свидетельство о рождении и/или паспорт);
- анкетные и биографические данные;
- документы о составе семьи;
- сведения о воинском учете;
- сведения о социальных льготах;
- полис медицинского страхования;
- документы о месте проживания;
- домашний телефон;
- место работы или учебы членов семьи и родственников;
- характер взаимоотношений в семье;
- документы о получении образования, необходимого для поступления в соответствующий класс (личное дело, справка с предыдущего места учебы и т.п.);
- паспортные данные родителей (законных представителей) обучающегося;
- документы о состоянии здоровья (сведения об инвалидности, о наличии хронических заболеваний, медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для обучения в образовательном учреждении конкретного вида и типа, о возможности изучения предметов, представляющих повышенную опасность для здоровья и т.п.);
- документы, подтверждающие права на дополнительные гарантии и компенсации по определенным основаниям, предусмотренным законодательством (родители-инвалиды, неполная семья, ребенок-сирота и т.п.);
- иные документы, содержащие персональные данные (в том числе сведения, необходимые для предоставления обучающемуся гарантий и компенсаций, установленных действующим законодательством).

2.5. Данные документы являются конфиденциальными, хотя, учитывая их массовость и единое место обработки и хранения - соответствующий гриф ограничения на них не ставится.

3. Обработка персональных данных

3.1. Обработка персональных данных – действия (операции) с персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, распространение (в том числе передачу), обезличивание,

блокирование, уничтожение персональных данных. Распространение персональных данных – действия, направленные на передачу персональных данных определенному кругу лиц (передача персональных данных) или на ознакомление с персональными данными неограниченного круга лиц, в том числе обнародование персональных данных в средствах массовой информации, размещение в информационно-телекоммуникационных сетях или предоставление доступа к персональным данным каким-либо иным способом. Использование персональных данных – действия (операции) с персональными данными, совершаемые оператором в целях принятия решений или совершения иных действий, порождающих юридические последствия в отношении субъекта персональных данных или других лиц либо иным образом затрагивающих права и свободы субъекта персональных данных или других лиц. Общедоступные персональные данные – персональные данные, доступ неограниченного круга лиц к которым предоставлен с согласия субъекта персональных данных или на которые в соответствии с федеральными законами не распространяется требование соблюдения конфиденциальности.

3.2. Образовательное учреждение определяет объем, содержание обрабатываемых персональных данных работников и обучающихся, руководствуясь Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании» и иными федеральными законами.

3.3. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина при обработке

персональных данных обязаны соблюдаться следующие общие требования:

3.3.1. Обработка персональных данных работников осуществляется исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, а также обеспечения

личной безопасности работников, сохранности имущества, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества. Обработка персональных данных обучающегося может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов; содействия обучающимся в обучении, трудоустройстве; обеспечения их личной безопасности; контроля качества обучения и обеспечения сохранности имущества.

3.3.2. При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных сотрудников, учащихся, родителей (законных представителей) директор школы и его представители должны руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

3.3.3. Получение персональных данных может осуществляться как путем представления их самим сотрудником, учащимся, родителем (законным представителем), так и путем получения их из иных источников.

3.3.4. Все персональные данные работника предоставляются работником, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работодатель обязан заранее уведомить об этом работника и получить его письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

3.3.5. Все персональные данные несовершеннолетнего обучающегося в возрасте до 14 лет (малолетнего) предоставляются его родителями (законными представителями). Если персональные данные обучающегося возможно получить только у третьей стороны, то родители (законные представители) обучающегося должны быть уведомлены об этом заранее. От них должно быть получено письменное согласие на получение персональных данных от третьей стороны. Родители (законные представители) обучающегося должны быть проинформированы о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа дать письменное согласие на их получение.

3.3.6. Персональные данные несовершеннолетнего обучающегося в возрасте старше 14 лет предоставляются самим обучающимся с письменного согласия своих законных представителей – родителей, усыновителей или попечителя. Если персональные данные обучающегося возможно получить только у третьей стороны, то обучающийся, должен быть уведомлен об этом заранее. От него и его родителей (законных представителей) должно быть получено письменное согласие на получение персональных данных от третьей стороны. Обучающийся и его родители (законные представители) должны быть проинформированы о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа, дать письменное согласие на их получение.

3.3.7. Образовательное учреждение не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника, обучающегося о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни без письменного согласия работника, обучающегося. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений данные о частной жизни работника (информация о жизнедеятельности в сфере семейных бытовых, личных отношений) могут быть получены и обработаны работодателем только с его письменного согласия.

3.3.8. Образовательное учреждение не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника, обучающегося о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

3.3.9. Образовательное учреждение вправе осуществлять сбор, передачу, уничтожение, хранение, использование информации о политических, религиозных, других убеждениях и частной жизни, а также информации, нарушающей тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений:

– работника только с его письменного согласия или на основании судебного решения.

– обучающегося только с его письменного согласия (согласия родителей (законных представителей) малолетнего несовершеннолетнего обучающегося) или на основании судебного решения.

4. Хранение и использование персональных данных

4.1. Персональные данные работников и обучающихся образовательного учреждения хранятся на бумажных и электронных носителях, на персональных компьютерах имеющих защищенный доступ по локальной сети и (или) в специально предназначенных для этого помещениях.

4.2. В процессе хранения персональных данных работников и обучающихся образовательного учреждения должны обеспечиваться:

– требования нормативных документов, устанавливающих правила хранения

конфиденциальных сведений;

– сохранность имеющихся данных, ограничение доступа к ним, в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Положением;

– контроль за достоверностью и полнотой персональных данных, их регулярное обновление и внесение по мере необходимости соответствующих изменений.

4.3. Доступ к персональным данным работников и обучающихся образовательного учреждения имеют:

- директор;

- классные руководители (только к персональным данным обучающихся своего класса);

- делопроизводитель;

- иные работники, определяемые приказом директора школы в пределах своей компетенции.

4.4. Помимо лиц, указанных в п. 4.3. настоящего Положения, право доступа к

персональным данным работников и обучающихся имеют только лица, уполномоченные действующим законодательством.

4.5. Лица, имеющие доступ к персональным данным обязаны использовать персональные данные работников и обучающихся лишь в целях, для которых они были предоставлены.

4.6. Персональные данные не могут быть использованы в целях причинения имущественного и морального вреда гражданам, затруднения реализации прав и свобод граждан Российской Федерации. Ограничение прав граждан

Российской Федерации на основе использования информации об их социальном происхождении, о расовой, национальной, языковой, религиозной и партийной принадлежности запрещено и карается в соответствии с законодательством.

4.7. Ответственными за организацию и осуществление хранения персональных данных работников и обучающихся образовательного учреждения является назначенный приказом директора педагогический работник.

4.8. Персональные данные работника отражаются в личной карточке работника (форма Т-2), которая заполняется после издания приказа о его приеме на работу. Личные карточки работников хранятся в специально оборудованных сейфах в алфавитном порядке.

4.9. Персональные данные обучающегося отражаются в его личном деле, которое заполняется после издания приказа о его зачислении в образовательное учреждение. Личные дела обучающихся в алфавитном порядке формируются в папках классов, которые хранятся в специально оборудованных сейфах.

4.10. Хранение персональных данных должно происходить в порядке, исключающем их утрату или их неправомерное использование.

4.11. Все меры конфиденциальности при сборе, обработке и хранении персональных данных распространяются как на бумажные, так и на электронные (автоматизированные) носители информации.

5. Передача персональных данных

5.1. При передаче персональных данных работников и обучающихся образовательного учреждения другим юридическим и физическим лицам образовательное учреждение должно соблюдать следующие требования:

5.1.1. Персональные данные работника (обучающегося) не могут быть сообщены третьей стороне без письменного согласия работника, обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетнего (малолетнего) обучающегося, за исключением случаев, когда это необходимо для предупреждения угрозы жизни и здоровью работника (обучающегося), а также в случаях, установленных федеральным законом.

5.1.2. Лица, получающие персональные данные работника (обучающегося) должны предупреждаться о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены. Образовательное учреждение должно требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим конфиденциальности. Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами.

5.1.3. Разрешать доступ к персональным данным, только специально уполномоченным лицам, определенным в п. 4.3. настоящего Положения, приказом по школе, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

5.1.4. Передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном Трудовым Кодексом, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

5.1.5. При передаче персональных данных работника потребителям за пределы организации работодатель не должен сообщать эти данные третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника или в случаях, установленных федеральным законом.

5.2. Передача персональных данных работника (обучающегося) его представителям может быть осуществлена в установленном действующим законодательством порядке только в том объеме, который необходим для выполнения указанными представителями их функций.

5.3. Не допускается отвечать на вопросы, связанные с передачей персональной информации по телефону или факсу.

6. Права работников, обучающихся на обеспечение защиты персональных данных.

6.1. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у образовательного учреждения, работники, обучающиеся (родители (законные представители) малолетнего несовершеннолетнего обучающегося), имеют право:

6.1.1. Получать полную информацию о своих персональных данных и их обработке.

6.1.2. Свободного бесплатного доступа к своим персональным данным, включая право на получение копии любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. Получение указанной информации о своих персональных данных возможно при личном обращении работника,

обучающегося (для малолетнего несовершеннолетнего – его родителей, законных представителей) – к заместителю директора, ответственному за организацию и осуществление хранения персональных данных работников.

6.1.3. Требовать об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований действующего законодательства. Указанное требование должно быть оформлено письменным заявлением работника на имя руководителя образовательного учреждения.

6.1.4. При отказе руководителя образовательного учреждения исключить или исправить персональные данные работника работник, обучающийся (родитель, законный представитель несовершеннолетнего обучающегося) имеет право заявить в письменном виде руководителю образовательного учреждения о своем несогласии, с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера

работник, обучающийся (родитель, законный представитель несовершеннолетнего обучающегося) имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения.

6.1.5. Требовать об извещении образовательным учреждением всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обучающегося (воспитанника) обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях.

6.1.6. Обжаловать в суде любые неправомерные действия или бездействия образовательного учреждения при обработке и защите его персональных данных.

6.2. Работник при приеме на работу должны быть ознакомлен под расписку с данным Положением, устанавливающим порядок обработки персональных данных, а также о правах и обязанностях в этой области.

7. Обязанности субъекта персональных данных по обеспечению достоверности его персональных данных

7.1. В целях обеспечения достоверности персональных данных работники обязаны:

7.1.1. При приеме на работу в образовательное учреждение представлять уполномоченным работникам образовательного учреждения достоверные сведения о себе в порядке и объеме, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

7.1.2. В случае изменения персональных данных работника: фамилия, имя, отчество, адрес места жительства, паспортные данные, сведения об образовании, состоянии здоровья (вследствие выявления в соответствии с медицинским заключением противопоказаний

для выполнения работником его должностных, трудовых обязанностей и т.п.) сообщать об этом в течение 5 рабочих дней с даты их изменений.

7.2. В целях обеспечения достоверности персональных данных обучающиеся (родители, законные представители несовершеннолетних обучающихся) обязаны:

7.2.1. При приеме в образовательное учреждение представлять уполномоченным работникам образовательного учреждения достоверные сведения о себе (своих несовершеннолетних детях).

7.2.2. В случае изменения сведений, составляющих персональные данные несовершеннолетнего обучающегося старше 14 лет, он обязан в течение 10 дней сообщить об этом уполномоченному работнику образовательного учреждения.

7.2.3. В случае изменения сведений, составляющих персональные данные обучающегося, родители (законные представители) несовершеннолетнего обучающегося в возрасте до 14 лет обязаны в течение месяца сообщить об этом уполномоченному работнику образовательного учреждения.

8. Ответственность за нарушение настоящего положения

8.1. За нарушение порядка обработки (сбора, хранения, использования, распространения и защиты) персональных данных должностное лицо несет

административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.2. За нарушение правил хранения и использования персональных данных, повлекшее за собой материальный ущерб работодателю, работник несет материальную ответственность в соответствии с действующим трудовым законодательством.

8.3. Материальный ущерб, нанесенный субъекту персональных данных за счет ненадлежащего хранения и использования персональных данных, подлежит возмещению в порядке, установленном действующим законодательством.

8.4. Образовательное учреждение вправе осуществлять без уведомления уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных лишь обработку следующих персональных данных:

относящихся к субъектам персональных данных, которых связывают с оператором трудовые отношения (работникам);

полученных оператором в связи с заключением договора, стороной которого является субъект персональных данных (обучающийся и др.), если персональные данные не распространяются, а также не предоставляются третьим лицам без согласия субъекта персональных данных и используются оператором исключительно для исполнения указанного договора и заключения договоров с субъектом персональных данных;

являющихся общедоступными персональными данными;

включающих в себя только фамилии, имена и отчества субъектов персональных данных;

необходимых в целях однократного пропуска субъекта персональных данных на территорию образовательного учреждения или в иных аналогичных целях;

включенных в информационные системы персональных данных, имеющие в соответствии с федеральными законами статус федеральных автоматизированных информационных систем, а также в государственные информационные системы персональных данных, созданные в целях защиты безопасности государства и общественного порядка (включая базы данных, формируемые в связи с ЕГЭ);

обрабатываемых без использования средств автоматизации в соответствии с федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, устанавливающими требования к обеспечению безопасности персональных данных при их обработке и к соблюдению прав субъектов персональных данных.

8.5. Во всех остальных случаях оператор (директор школы и (или) уполномоченные им лица) обязан направить в уполномоченный орган по защите прав субъектов персональных данных соответствующее уведомление.

8.6. В целях обеспечения безопасности персональных данных субъектов образовательного процесса при приеме на работу или назначении на должности, до указанных в п. 4.3. лиц доводятся порядок работы с

персональными данными согласно данного Положения, с обязательным оформлением соглашения о неразглашении персональных данных субъекта (Приложение 3), согласно ст. 88 ТК РФ.

8.7. Форма заявления–согласия субъекта (работника) обучающиеся (родители (законные представители) на обработку его персональных данных представлено в Приложении 1 Форма заявления–согласия субъекта (обучающегося, родителя (законного представителя)) на обработку его персональных данных представлено в Приложении 2

8.8. Лица, указанные в п.4.3. данного Положения, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность согласно федеральным законам ст. 90 ТК РФ. К сотруднику, отвечающему за хранение персональной информации в силу его трудовых обязанностей, работодатель вправе применить одно из дисциплинарных взысканий, предусмотренных ст. 192 ТК РФ, а именно: замечание, выговор и увольнение.

8.9. Работодатель может расторгнуть трудовой договор по своей инициативе при разглашении охраняемой законом тайны, ставшей сотруднику известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей пп. «в» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Помимо этого сотрудники, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных, могут быть привлечены и к уголовной ответственности. Принято на заседании педсовета протокол №8 от 29 августа 2016г

Приложение 1

Директору _____

От

проживающего по адресу _____ .

паспорт серии _____ № _____

выдан _____

дата выдачи _____

Заявление

являюсь работником _____ в соответствии с требованиями ст. 9 Федерального закона от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», даю свое согласие на обработку моих персональных данных указанных в п. 2.2. Положения о защите персональных данных работников _____, необходимых для организации учебно-воспитательного процесса, создания информационных баз данных, мониторингов, проведения промежуточной и итоговой аттестаций, др. мероприятий по контролю качества образования, а

так же необходимой работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника (ст.85 ТК РФ). Все персональные данные могут быть использованы для сбора, систематизации, накопления, хранения, уточнения (обновления, изменения), обработки, использования при организации учебно-воспитательного процесса, передачу в учреждения системы образования, в том числе по телекоммуникационным каналам связи, Интернет, публикацию, в т.ч. на сайтах учреждений системы образования в целях распространения положительного опыта и достижений, обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных. Обработка персональных данных работника может осуществляться посредством внесения их в электронную базу данных, включения в списки (реестры), отчетные формы и другое. Работники, указанные в п. 4.3. Положения о защите персональных данных работников _____ имеют право на обмен (прием и передачу) персональных данных с другими организациями с использованием электронных носителей или по каналам связи.

В случае неправомерного использования предоставленных данных, согласие отзывается письменным заявлением не позднее двух месяцев до прекращения действия согласия на обработку персональных данных.

Данное согласие может быть отозвано в любое время, по личному письменному заявлению, согласно п./п.4 ст.9 Федерального Закона от 27.07.2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных».

Данное согласие действует с « _____ до окончания работы в _____.

Дата Подпись _____

Директор _____

От _____

проживающего по адресу _____ .

паспорт серии _____ № _____

выдан _____

дата выдачи _____

Заявление

являюсь родителем (законным представителем) обучающегося, в соответствии с требованиями ст. 9 Федерального закона от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», даю свое согласие на обработку персональных данных моих, моей семьи, ребенка, в том числе: фамилия, имя, отчество, пол, дата рождения, адрес места жительства и регистрации,

домашний телефон, паспортные данные и данные свидетельства о рождении, реквизиты, ИНН, полиса, страхового номера; данных о социальных условиях, сведений, необходимых для организации учебно-воспитательного процесса, создания информационных баз данных, мониторингов, проведения промежуточной и итоговой аттестаций, др. мероприятий по контролю качества образования.

Все персональные данные могут быть использованы для сбора, систематизации, накопления, хранения, уточнения (обновления, изменения), обработки, использования при организации учебно-воспитательного процесса, передачу в учреждения системы образования, в том числе по телекоммуникационным каналам связи, Интернет, публикацию, в т.ч. на сайтах учреждений системы образования в целях распространения положительного опыта достижений ребенка, обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных. Обработка персональных данных ребенка может осуществляться посредством внесения их в электронную базу данных, включения в списки (реестры), отчетные формы и другое. Работники имеют право на обмен (прием и передачу) персональных данных ребенка с другими организациями с использованием электронных носителей или по каналам связи.

В случае неправомерного использования предоставленных данных, согласие отзывается письменным заявлением не позднее двух месяцев до прекращения действия согласия на обработку персональных данных.

Данное согласие может быть отозвано в любое время, по личному письменному заявлению, согласно п./п.4 ст.9 Федерального Закона от 27.07.2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных».

Данное согласие действует с _____ по _____ (согласие действует до окончания обучения ребенка).

Дата

Подпись _____

Соглашение о неразглашении персональных данных субъекта

Я _____
Проживающий _____ (ая) _____ по _____ адресу

паспорт серии _____ № _____

выдан _____

дата выдачи « ____ » _____ 201__

понимаю, что получаю доступ к персональным данным работников и/или обучающихся МКОУ СОШ №14.

Я также понимаю, что во время исполнения своих обязанностей мне приходится заниматься сбором, обработкой и хранением персональных данных. Использование и/или передача персональных данных для иных целей или нарушающих условия данного субъектом соглашения на обработку персональных данных являются разглашением этой информации. Я понимаю, что разглашение такого рода информации может нанести ущерб

субъектам персональных данных, как прямой, так и косвенный.

Обязуюсь при работе с персональными данными соблюдать все требования, описанные в Положении о защите персональных данных работников МКОУ СОШ №14.

Я подтверждаю, что не имею права разглашать сведения, предоставленные субъектом персональных данных, в частности указанные в п. 2.2. и/или 2.4.

Положения о защите персональных данных работников МКОУ СОШ №14.

Я предупрежден(а) о том, что в случае разглашения мной сведений, касающихся персональных данных или их утраты я несу ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации и Положения о защите персональных данных работников МКОУ СОШ №14».

Подпись _____ // Дата: «__» «_____» 20__ г.

Приложение

Приказ № _____

От «__» _____ 20__ г.

«Утверждаю»

Директор школы

ИНСТРУКЦИЯ по правилам обработки, хранения и передачи персональных данных работника (вариант)

1 Общие положения.

1.1. Нормативной базой, регламентирующей положения настоящей Инструкции, является статья 24 Конституции Российской Федерации, глава 14 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 137 Уголовного кодекса Российской Федерации.

1.2. Данная Инструкция содержит обязательные для всех сотрудников указанных в п. 2.2. и/или 2.4. Положения о защите персональных данных работников МКОУ СОШ №14 требования по обеспечению конфиденциальности документов, содержащих персональные данные.

2 Персональные данные.

2.1. К персональным данным работника, необходимым работодателю в связи с трудовыми отношениями относятся данные указанные в п. 2.2. Положения о защите персональных данных работников МКОУ СОШ №14

2.2. К персональным данным обучающихся, необходимая образовательному учреждению в связи с отношениями ведения образовательного процесса относятся данные, указанные в п. 2.4. Положения о защите персональных данных работников МКОУ СОШ №14

3 Порядок обработки персональных данных работника.

1 При обработке персональных данных работника то есть их получении, хранении, комбинировании, передаче или любом другом использовании персональных данных работника, сотрудники отдела кадров обязаны соблюдать следующие общие требования:

1.1. Обрабатывать персональные данные работника может исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

1.2. Все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие;

1.3. Сотрудник отдела кадров не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни, членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений с письменного согласия работника, а также случаев предусмотренных федеральным законом;

1.4. Персональную ответственность за соблюдение всеми сотрудниками настоящей Инструкции, а также контроль за ее соблюдением возложен на секретаря.

1.5. Все сотрудники отдела кадров должны быть ознакомлены с настоящей Инструкцией под расписку.

4.Хранение персональных данных работников.

Хранения документов содержащих персональные данные работник осуществляется в негорюемых шкафах (сейфах), ключи от которых находятся у директора, а в его отсутствие у лица его замещающего. Другие сотрудники могут использовать данные документы только с разрешения вышеназванных лиц.

5. Передача персональных данных работника.

1 При передаче персональных данных работника сотрудник отдела кадров должен соблюдать следующие требования:

1.1. Не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом, а также не сообщать соответствующие сведения в коммерческих целях без письменного согласия работника;

1.2. При передаче персональных данных работников предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены.

1.3. Сотруднику МКОУ СОШ №14 разрешается доступ только к тем персональным данным работников, которые необходимы для выполнения им его должностных обязанностей;

1.4. Сотрудник МКОУ СОШ №14 не имеет права запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

6 Ответственность.

Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

№55-ОД

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
МКОУ СОШ № 14
_____ А.Ш.Мурадинова

УТВЕРЖДЕНО
Директор МКОУ СОШ № 14
_____ Х.М.Янмурзаева

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 14»

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 14» (далее – учреждение), разработано в соответствии с постановлением администрации Невфтекумского муниципального округа Ставропольского края от 05 февраля 2024 г. № 133 «Об утверждении Положения об оплате труда работников и руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Невфтекумского муниципального округа Ставропольского края» и приказом отдела образования администрации Невфтекумского муниципального округа Ставропольского края от 06 февраля 2024 года № 41 «Об утверждении Примерных перечней критериев и показателей оценки эффективности деятельности работников муниципальных образовательных учреждений и муниципального казенного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию учреждений образования» Невфтекумского муниципального округа Ставропольского края подведомственных отделу образования администрации Невфтекумского муниципального округа Ставропольского края, для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц» и определяет порядок установления размеров должностных окладов (окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения (далее – положение).

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего положения.

Заработная плата работников учреждения состоит из:
должностных окладов (далее – окладов), ставок заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно разделу II настоящего

положения на основе отнесения занимаемых ими должностей (рабочих профессий) к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих). Штатное расписание подлежит обязательному согласованию с отделом образования администрации Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края (далее – отдел образования).

Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, выполнению рабочих обязанностей и в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, согласованным с представительным органом работников отделом образования.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу III положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу IV положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждения приведен в разделе V положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения приведен в разделе VI положения.

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения приведены в разделе VII положения.

11. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения определяется в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 22 декабря 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».

12. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников и др.), которые разрабатываются

применительно к работникам данного учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры окладов, ставок заработной платы за исполнение должностных (трудовых) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

13. Размер оплаты труда работника Учреждения за месяц не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, оплата выполнения работы сверх установленной работнику нормы рабочего времени (повышенная оплата сверхурочной работы, работа в ночное время и нерабочие праздничные дни), выплаты за работу в пустынных и безводных местностях не включаются.

Отдельным категориям работников, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), среднемесячная заработная плата которых с учетом выплат и надбавок не достигает минимального размера оплаты труда, работодателем производится доведение заработной платы работников до установленного минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

14. Фонд оплаты труда работников учреждения на календарный год формируется исходя из объема бюджетных ассигнований из бюджета Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

15. При наличии экономии средств фонда оплаты труда работникам учреждения может быть установлена и выплачена единовременная премия в связи с особо значимыми событиями, единовременное вознаграждение по итогам работы за год (либо иной период, превышающий один месяц) или оказана материальная помощь в случаях, установленных положением о премировании и оказании материальной помощи работникам учреждения, с учетом решения комиссии по установлению выплат и надбавок.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

16. Должностные оклады работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей:

1) должностные оклады заместителя руководителя образовательного учреждения* :

Таблица

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
		Группа по оплате труда руководителей
		II
1.	Заместитель руководителя (директора) учреждения по учебно-воспитательной, воспитательной работе	19 558
2.	Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе	19 429

* В размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, кроме заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2) ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

Таблица

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка зарплатной платы (руб.)
1	2	3	4
1.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	8 798
2.	3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	9 360
3.	4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-логопед, учитель, учитель-дефектолог, преподаватель, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9 984

17. Размеры окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих:

1) размеры окладов, ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Таблица

№	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа		

«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
1.	Секретарь-машинистка	5 222
4 квалификационный уровень		
2.	Ведущий специалист по закупкам	8 144
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень		
3.	Руководитель структурного подразделения	11 054

2) размеры окладов работников, занятых в библиотеках, включенных в штатные расписания учреждения:

Таблица

№ п/п	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
1	2	3
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
1.	Библиотекарь	8 563

18. Размеры окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

1) размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

Таблица

№	Наименование должностей, разрядов работ	Должностной оклад (руб.)
1	2	3
1.	1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик служебных помещений, дворник	5 141
2.	3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5 631
3.	4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автобуса	7 099

III. Выплаты компенсационного характера

19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы работников или в абсолютных размерах (за работу в выходные и нерабочие праздничные

дни, за сверхурочную работу) по соглашению сторон, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края.

20. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

21. Размеры, условия осуществления выплат компенсационного характера фиксируются и конкретизируются в трудовых договорах работников, коллективном договоре, соглашениях и других локальных нормативных актах учреждения.

Основанием для выплат компенсационного характера является приказ руководителя учреждения.

22. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

По результатам проведения специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются выплаты в размере 4 процентов должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

23. Компенсационные выплаты за работу в пустынных и безводных местностях.

За работу в пустынных и безводных местностях работникам учреждения устанавливается коэффициент к заработной плате в следующих размерах:

в населенных пунктах Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края – 1,15.

24. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

24.1. Размеры выплат при выполнении работ различной квалификации, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

Таблица

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к
----------	--------------------	---------------------------------

		должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) ¹	20
2.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в учреждениях всех типов и видов, имеющих: 13 – 29 классов	35
3.	За работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности: педагогическим работникам (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, заместитель директора по учебно-воспитательной, воспитательной работе, руководитель структурного подразделения, преподаватель, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, воспитатель) и библиотекарю от должностного оклада;	25
	учителям, из расчета педагогической нагрузки	25
4.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
5.	Педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой) ² :	
	1 – 4-х классов	30
	5 – 11-х классов	35
6.	Учителям 1 – 4-х классов за проверку письменных работ ²	10
7.	Педагогическим работникам за проверку письменных работ ^{1,2} по:	
	русскому языку, литературе, родному языку, родной литературе, математике;	15
	иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, обществознания ³ , географии, информатики, ОБЖ	10
8.	Педагогическим работникам учреждения за руководство методическими объединениями, методическими советами, работникам за работу в аттестационных комиссиях ⁴ : на уровне учреждения	10
9.	Учителям за заведование учебными мастерскими ⁵	20 – 40
10.	Педагогическим и другим работникам за обслуживание	до 5

1	2	3
	вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) ⁶	

Примечания к таблице:

¹ Учителям и преподавателям компенсационные выплаты в соответствии с пунктами 1, 7 таблицы осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

² Компенсационные выплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для учреждения законодательством Российской Федерации в сфере образования, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в учреждениях. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера компенсационной выплаты за классное руководство, проверку письменных работ осуществляется пропорционально фактической наполняемости классов.

³ Образовательная область «Обществознание» включает в себя базовые учебные предметы: история, обществознание (включая экономику и право).

⁴ В случаях когда педагогическим работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

⁵ Компенсационные выплаты в соответствии с пунктом 9, в случаях, когда размеры выплат в процентах к окладу имеют минимальные и максимальные значения, определяются в соответствии с Положением об оплате труда учреждения по согласованию с представительным органом работников.

⁶ Компенсационная выплата за обслуживание вычислительной техники устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

24.2. Оплата труда работников за работу в ночное время.

Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

24.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки заработной платы;

работникам, получающим должностной оклад (оклад) – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки ((оклада) за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (оклада) за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

24.4. Оплата за сверхурочную работу.

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 может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

24.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам учреждения с их письменного согласия может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности).

Дополнительная работа, поручаемая работнику по другой профессии (должности), может осуществляться путем совмещения профессий (должностей) в течение рабочего дня (смены).

Дополнительная работа, поручаемая работнику по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ в течение рабочего дня (смены).

Конкретные размеры дополнительных выплат устанавливаются работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема и характера выполняемых работ, степени использования рабочего времени, по соглашению между работником и работодателем.

Обязанности отсутствующего работника работодатель может возложить как на одного работника, так и распределить между несколькими работниками. Размер заработной платы, установленный штатным расписанием по профессии (должности) временно отсутствующего работника (вакансии), используется для установления выплат соответственно, как одному, так и нескольким работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (вакансия) без освобождения от своей основной работы, определенной трудовым договором, педагогическим работникам производятся следующие виды выплат:

1) за совмещение профессий (должностей), за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (вакансия):

за заведование учебными кабинетами в школе – до 10 процентов оклада, ставки заработной платы;

в учреждении на период работы (одна смена) в летних пришкольных оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей:

начальникам лагерей, воспитателям – 23 руб. 25 коп. в расчете на одного ребенка в смену.

2) за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в учреждении с количеством классов:

от 10 до 19 – до 25 процентов оклада, ставки заработной платы;
от 20 до 29 – до 50 процентов оклада ставки заработной платы;
от 30 и более – до 100 процентов оклада, ставки заработной платы.

24.6. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство.

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам учреждения выплачивается ежемесячно в размере 5 000 рублей за каждый класс, но не более двух выплат ежемесячного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Денежное вознаграждение в размере 5 000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате за классное руководство, установленной в соответствии с пунктом 5 таблицы к пункту 24.1 настоящего Положения.

IV. Выплаты стимулирующего характера

25. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам работников учреждения в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе формализованных критериев и показателей оценки эффективности деятельности (работы), измеряемых качественными и количественными показателями.

Наименование, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда по согласованию с представительным органом работников, в соответствии с коллективными договорами, положением по оплате труда, трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору).

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности деятельности (по критериям и показателям) различных категорий работников в учреждении создается комиссия по установлению размеров выплат, с участием представительного органа работников (далее – комиссия).

Положение о порядке работы комиссии, состав комиссии утверждается приказом учреждения.

При установлении работникам учреждения премиальных выплат по итогам работы комиссия рассматривает оценку объективности представленных работниками итогов выполнения критериев и показателей

эффективности оценки деятельности согласно оценочному листу по форме, утверждаемой отделом образования. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работникам на доработку.

Комиссия утверждает сводный оценочный лист по форме, установленной отделом образования.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом учреждения с учетом решения комиссии, которое оформляется протоколом.

26. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

2) надбавка за качество выполняемых работ, оказываемых услуг:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за наличие квалификационной категории;

за добросовестное и в полном объеме исполнение должностных обязанностей;

3) надбавка за стаж непрерывной работы;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

27. Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы.

27.1. Надбавка за интенсивность труда устанавливаемая и выплачиваемая ежемесячно:

1) работникам учреждения:

водителям школьных автобусов при осуществлении ежедневного подвоза обучающихся – 50 процентов оклада, ставки заработной платы;

лицам, ответственным за организацию питания в учреждении – 20 процентов оклада, ставки заработной платы;

работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих первого и второго уровня, работникам рабочих профессий (специальностей) за выполнение работ по нескольким смежным должностям, профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения – до 100 процентов оклада, ставки заработной платы;

за осуществление работы по охране труда – 30 процентов оклада, ставки заработной платы;

за ведение делопроизводства, за работу с архивом учреждения – до 20 процентов оклада, ставки заработной платы.

2) педагогическим работникам:

за руководство кружковой работой (за один кружок) – до 20 процентов оклада, ставки заработной платы;

за подготовку к начальному обучению в школе детей, не посещающих учреждение, за участие в экспертных группах, комиссиях различных уровней (олимпиады, конкурсы педагогического мастерства, проверка

экзаменационных работ и др.), за участие в педагогических чтениях, семинарах, конференциях, методических объединениях регионального и местного уровня, за проведение мастер-классов, открытых уроков регионального и местного уровня – 10 процентов оклада, ставки заработной платы;

лицам, уполномоченным по защите прав и законных интересов ребенка – 10 процентов оклада;

педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов – 50 процентов оклада, ставки заработной платы.

К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет: выпускники образовательных учреждений высшего профессионального или среднего профессионального образования, не имеющие трудового педагогического стажа и впервые приступившие на работу не позднее 31 декабря года окончания учебного заведения, заключившие трудовой договор с учреждением на неопределенный срок или срок не менее трех лет, при нагрузке не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы;

работники, приступившие к работе в учреждение в период обучения в образовательных организациях высшего образования в связи с допуском к занятию педагогической деятельностью в соответствии с частями 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и продолжившие работать в учреждении в год окончания обучения в организациях высшего образования.

К категории молодых специалистов приравниваются:

лица, приступившие к педагогической деятельности в течение месяца со дня окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (в случае нахождения в отпуске по уходу за ребенком после получения диплома об образовании) при соблюдении остальных критериев, установленных абзацами восьмым – десятым подпункта 2 пункта 27.1. настоящего Положения;

лица, приступившие к педагогической деятельности в течение месяца со дня окончания службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации (в случае призыва в Вооруженные Силы Российской Федерации) в год получения диплома об образовании), при соблюдении остальных критериев, установленных абзацами восьмым – десятым подпункта 2 пункта 27.1. настоящего Положения;

за организацию методической поддержки и консультирование педагогических работников (проведение обучающих семинаров, мастер-классов, индивидуальных консультаций и др.), за работу по направлениям деятельности детских общественных объединений – 20 процентов оклада;

за работу по организационно – методическому наполнению и сопровождению автоматизированной информационной системы дополнительного образования детей «Навигатор дополнительного образования детей Ставропольского края» – 20 процентов оклада, ставки заработной платы;

за наставничество – до 50 процентов оклада, ставки заработной платы, но не более 5 000 рублей.

3) работникам Центров образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста», а также центров образования естественно-научной и технологической направленностей за проведение (участие) мастер-классов, единых (открытых) уроков, образовательных игр, практико – ориентированных педагогических семинаров, фестивалей, турниров, соревнований, за участие в экспертных группах, комиссиях различных уровней – до 20 процентов оклада;

4) советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями – за организацию методической поддержки и консультирование педагогических работников учреждения по гражданско-патриотическому воспитанию, формированию культуры межнациональных отношений, созданию форм и методов социально – гражданского и духовного развития обучающихся – до 110 процентов оклада.

27.2. Надбавка за высокие результаты работы.

27.2.1. Надбавка за высокие результаты, устанавливаемая и выплачиваемая ежемесячно:

1) работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения и участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий – до 20 процентов оклада, ставки заработной платы;

2) педагогическим работникам:

за подготовку и проведение государственной итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования – до 20 процентов оклада, ставки заработной платы;

за реализацию образовательных программ с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение), образовательные программы профильного обучения – до 15 процентов оклада, ставки заработной платы;

за участие в работе краевых инновационных площадок, творческих лабораторий, осуществляющих исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий – до 20 процентов оклада, ставки заработной платы;

за высокий уровень коммуникативной культуры и личный вклад в создание положительного имиджа учреждения – до 50 процентов оклада, ставки заработной платы;

за наличие личного методического сайта – 10 процентов оклада, ставки заработной платы.

27.2.2. Надбавка за высокие результаты работы, устанавливаемая и выплачиваемая педагогическим работникам единовременно:

1) за публикации учебно-методических пособий и рекомендаций, за одну единицу публикации на уровне субъекта – 5 000 рублей;

2) за публикации в средствах массовой информации статей о

педагогике, воспитании, обучении (педагогический опыт, методы, инновации и творчество в образовательном процессе), за одну единицу публикации на уровне субъекта – 3 000 рублей, на местном уровне – 1 000 рублей;

3) за наличие призеров (1, 2, 3 место) и победителей в номинациях дополнительных проектов (научно-исследовательских, учебных, социальных и др.), проектах спортивной направленности (общероссийский проект «Мини-футбол – в школу» и т.д.): на федеральном уровне – 10 000 рублей, на уровне субъекта – 5 000 рублей, на местном уровне – 3 000 рублей;

4) за участие в конкурсах профессионального мастерства в области образования («Учитель года», «Самый «классный» классный», «Воспитать человека», «Сердце отдаю детям» и др.) и наличие призовых мест:

на местном уровне:

1 место – 30 000 рублей,

2 место – 20 000 рублей,

3 место – 10 000 рублей;

на уровне субъекта:

1 место – 40 000 рублей,

2 место – 30 000 рублей,

3 место – 20 000 рублей;

на федеральном уровне:

1 место – 50 000 рублей,

2 место – 40 000 рублей,

3 место – 30 000 рублей.

27.2.3. Надбавка за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается и выплачивается педагогическим работникам на период проведения и организации мероприятий:

1) за участие в составе главной судейской коллегии Комплекса ГТО в Нефтекумском муниципальном округе Ставропольского края – до 10 процентов оклада.

28. Надбавка за качество выполняемых работ, оказываемых услуг.

Надбавка за качество выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливается и выплачивается в следующем порядке:

1) Надбавка педагогическим работникам за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливаются с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Министерством просвещения Российской Федерации о выдаче диплома, со дня присвоения почетного звания (награждения нагрудным знаком) и выплачивается ежемесячно в следующих размерах:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов оклада, ставки заработной платы;

награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов оклада, ставки заработной платы по

основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата производится по одному из оснований.

2) Надбавка педагогическим работникам за квалификационную категорию устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссии и выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

за наличие высшей квалификационной категории – 20 процентов оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории – 15 процентов оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

При прохождении педагогическим работником аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности устанавливается надбавка в размере 5 процентов оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

3) Надбавка работникам учреждения (за исключением педагогических работников) за добросовестное и в полном объеме исполнение должностных обязанностей – в размере 100 процентов оклада.

29. Надбавка за стаж непрерывной работы.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам учреждения по основной должности и выплачивается ежемесячно в процентах к окладу, ставке заработной платы в следующих размерах:

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5 процентов;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10 процентов;

при стаже работы свыше 5 лет – 15 процентов.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в образовательных учреждениях;

время работы по профессии;

время, когда педагогический работник (работник) фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

30. Премияльные выплаты по итогам работы.

Ежемесячные премиальные выплаты устанавливаются и

выплачиваются работникам учреждения по итогам работы (по основной должности), а также с учетом выполнения критериев и показателей оценки эффективности труда работников.

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

1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности учреждения, его опыту и уровню квалификации;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размер премиальных выплат по итогам работы устанавливается в процентах к окладу или в абсолютном размере, в зависимости от общего объема средств на оплату труда, предусмотренного бюджетной сметой казенного учреждения, объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Максимальный размер ежемесячных премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения составляет 100 процентов оклада.

Снижение размера премии по итогам работы производится при наличии дисциплинарного взыскания в виде замечания – в размере 20 процентов, в виде выговора – в размере 50 процентов.

Перечень критериев и показателей оценки эффективности труда работников учреждения утверждается приказом руководителя учреждения с учетом Примерного перечня критериев и показателей оценки эффективности деятельности работников учреждений, утверждаемого приказом отдела образования.

Выплата единовременного денежного вознаграждения по итогам работы за год (либо иной период, превышающий один месяц), единовременная премия в связи с особо значимыми событиями, материальная помощь работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения.

V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждения

31. Аттестация педагогических работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023г. №196.

32. Требования к уровню образования и стажу работы при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

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

1) увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа;

2) получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

3) присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4) присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

5) присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

34. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждения не вправе:

1) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

2) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

3) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним,

предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

4) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

5) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. №74 «Об утверждении единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении».

35. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы), ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом отдела образования.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения несет их руководитель.

36. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, производится в порядке согласно приложению 1 к настоящему положению.

VI. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения

37. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другом учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров ставок заработной платы на фактическую учебную нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится 1 раз в год.

Тарификационные списки учителей утверждаются руководителем учреждения и подлежат обязательному согласованию отделом образования.

38. На время работы в период каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

39. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

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

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

При почасовой оплате труда педагогических работников учреждения учитываются доплаты за работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития), за работу в учреждении, расположенной в сельской местности, за наличие квалификационной категории.

Приложение 1
к положению об оплате
труда работников МКОУ СОШ №14,
утвержденного приказом
от 06 февраля 2024 года №55-ОД

ПОРЯДОК ОПЛАТЫ
труда педагогических работников с учетом имеющейся
квалификационной категории за выполнение педагогической работы
по должности с другим наименованием, по которой не установлена
квалификационная категория, а также в других случаях

Действие квалификационной категории, установленной
педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения

аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

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

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Учитель, воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в которой выполняется работа), социальный педагог, педагог – организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), преподаватель – организатор курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель – дефектолог, учитель – логопед	Учитель – логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по

	основной должности)
--	---------------------

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
выполнения критериев и показателей оценки
эффективности деятельности работников
МКОУ СОШ № 14

_____ (фамилия, имя, отчество работника)
на установление премиальных выплат по итогам работы
за _____
(указывается период работы)

Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой процент показателя к должностному окладу (максимальный коэффициент показателя) в соответствии с утвержденным Перечнем критериев и показателей оценки эффективности деятельности работников	Наименование показателя	
			Фактически (заполняется работником)	По оценке комиссии (заполняется членами комиссии)
1.	1.			
	2.			
Итого по критерию 1				
2.				
Итого по критерию 2				
Всего по всем критериям				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

"__" _____ 20__ г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

"Принято" "__" _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена комиссии, ответственного за прием оценочных листов

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
выполнения критериев и показателей оценки эффективности
деятельности работников
МКОУ СОШ №14

(наименование образовательной организации)

на установление премиальных выплат по итогам работы
за _____

(указывается период работы)

№ п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Сумма % по критерию 1 (наименование критерия)		Сумма % по критерию 2 (наименование критерия)		Сумма % по критерию 3 (наименование критерия)		Общая сумма % по всем критериям	
		максима льно	выпол нено	максим ально	выполн ено	максим ально	выполн ено	максим ально	выполне но
1.									
2.									
3.									
4.									
	Всего								

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии (Ф.И.О.) (подпись)

Члены комиссии: (Ф.И.О.) (подписи)

Секретарь комиссии (Ф.И.О.) (подпись)

" ____ " _____ 20__ г.

Приложение 4
к положению об оплате
труда работников МКОУ СОШ №14,
утвержденного приказом
от 06 февраля 2024 года №55-ОД

ПЕРЕЧЕНЬ
критериев и показателей оценки эффективности деятельности работников
МКОУ СОШ № 14
для установления премиальной выплаты по итогам работы за месяц

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой показатель в процентах к должностному окладу (%)
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе			
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	1.1.Отсутствие предписаний (представлений) контрольных, надзорных органов, привлечений к административной ответственности	7
		1.2.Отсутствие жалоб и обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности, жалоб участников образовательного процесса	7
		1.3. Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания образовательных услуг	2
		1.4.Наличие образовательной программы организации в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами общего образования	5
		Итого по 1 критерию	21
2.	Осуществление мер по недопущению необъективности в оценивании результатов деятельности учреждения	2.1.Объективность результатов всероссийских проверочных работ, региональных проверочных работ (далее- ВПР, РПР)	2
		2.2.Результаты основного государственного экзамена: «объективно» «необъективно»	3 0
		2.3.Результаты обучения (качество образования), положительная динамика в сравнении с предыдущим периодом	5
		2.4.Коэффициент подтверждения медалей, выше среднего уровня	5

	Итого по 2 критерию		15
3.	Обеспечение доступности и качества предоставляемых образовательных услуг, услуг дополнительного образования, дополнительных услуг	3.1.Соответствие реализуемой в учреждении основной образовательной программы требованиям федеральных государственных образовательных стандартов общего образования (далее-ФГОС ОО)	2
		3.2.Отсутствие выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании, в общей численности выпускников	2
		3.3.Отсутствие выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании, в общей численности выпускников	2
		3.4.Доля обучающихся, охваченных деятельностью добровольческих объединений (сообществ), более 60 процентов от общей численности обучающихся	2
		3.5.Наличие победителей и призёров в проектах, конкурсах, олимпиадах, соревнованиях: на уровне субъекта, на федеральном уровне	3 5
	Итого по 3 критерию		16
4.	Информационная открытость	4.1.Обеспечение и проведение организационных мероприятий для размещения на сайте учреждения: локальных нормативных актов результатов деятельности учреждения (отчеты, доклады, иные документы) публичных докладов работников учреждений ведение электронного журнала успеваемости учащихся	2 2 2 2
		4.2.Обеспечение соответствия требованиям действующего законодательства официального сайта учреждения	2
	Итого по 4 критерию		10
5.	Организация и реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	5.1.Организация и проведение общешкольных мероприятий информационно-разъяснительной направленности с целью повышения качества образовательных услуг и воспитания детей	5
		5.2.Случаи травматизма детей за текущий период: отсутствие наличие зарегистрированных случаев травматизма: вычитается 3 процента за каждый случай из общей суммы процентов по всем критериям	3
		5.3.Отсутствие (или снижение в сравнении с предыдущим периодом) правонарушений учащимися	5
	Итого по 5 критерию		13
6.	Организация информационно-методической работы	6.1.Доля педагогических работников принимающих участие в развитии педагогического творчества и мастерства: опытно-экспериментальная работа, конкурсы, конференции, открытые уроки и т.д. (от общего количества педагогических работников образовательной организации)	
		-до 90%	2
		-более 90%	3

		6.2. Организация курсовой переподготовки педагогических работников, до 10% от общего количества педагогических работников организации	2
	Итого по 6 критерию		5
7.	Деловая активность, соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины	7.1. Качественная и своевременная сдача отчетов и организационно-распорядительной документации, локальных нормативных актов	3
		7.2. Наличие исполненных в срок предписаний надзорных органов, в части образовательного процесса	6
		7.3. Уровень деловой активности и трудовой дисциплины: своевременное и качественное выполнение поручений руководства, принятие действенных мер для устранения недостатков и реализации не решенных проблем, соблюдение профессиональной этики	2
			2
Итого по 7 критерию		15	
8.	Состояние материально-технической базы учреждения	8.1. Контроль организации благоустройства территории и классов учреждения и эстетичность оформления территории, предметно-тематическое оформление классов и т.д.)	5
		Итого по 8 критерию	
Итого по всем критериям для заместителя директора по учебно-воспитательной работе			100
Заместитель директора по воспитательной работе			
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	1.1. Отсутствие предписаний (представлений) контрольных, надзорных органов, привлечений к административной ответственности	7
		1.2. Отсутствие жалоб и обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности, жалоб участников образовательного процесса	7
		1.3. Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания образовательных услуг	2
		1.4. Наличие образовательной программы организации в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами общего образования	5
		Итого по 1 критерию	
2.	Обеспечение доступности и качества предоставляемых образовательных услуг, услуг дополнительного образования, дополнительных услуг	2.1. Охват обучающихся качественными дополнительными образовательными программами (работа с одаренными детьми), не менее 70-75 процентов	5
		2.2. Наличие плана работы с неблагополучными семьями и профилактических мероприятий по предупреждению нарушений прав детей в семье	5
		2.3. Наличие и выполнение плана мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних, отсутствие негативных проявлений поведения среди обучающихся	5

		2.4.Отсутствие представлений Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	5
	Итого по 2 критерию		20
3.	Информационная открытость	3.1.Обеспечение и проведение организационных мероприятий для размещения на сайте учреждения: локальных нормативных актов результатов деятельности учреждения (отчеты, доклады, иные документы) публичных докладов работников учреждений	2 2 2
		3.2.Обеспечение соответствия требованиям действующего законодательства официального сайта учреждения	2
		Итого по 3 критерию	
4.	Организация и реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	4.1.Организация и проведение общешкольных мероприятий информационно-разъяснительной направленности с целью повышения качества образовательных услуг и воспитания детей	5
		4.2.Контроль обеспечения горячим питанием обучающихся с целью охвата: не менее 80% не менее 70% менее 70%	4 3 0
		4.3.Случаи травматизма детей за текущий период: отсутствие наличие зарегистрированных случаев травматизма: вычитается 3 процента за каждый случай из общей суммы процентов по всем критериям	3
		4.4.Уровень страхования жизни учащихся, не менее 90%	3
		4.5.Отсутствие (или снижение в сравнении с предыдущим периодом) правонарушений учащимися	5
		Итого по 4 критерию	
5.	Финансово-экономическая деятельность	5.1.Контроль организации фактического поступления компенсации стоимости питания обучающихся за полугодие в размере 100%	6
	Итого по 5 критерию		6
6.	Организация информационно-методической работы	6.1.Доля педагогических работников принимающих участие в развитии педагогического творчества и мастерства: опытно-экспериментальная работа, конкурсы, конференции, открытые уроки и т.д. (от общего количества педагогических работников образовательной организации)	
		-до 90%	2
		-более 90%	3
		6.2.Организация курсовой переподготовки педагогических работников, до 10% от общего количества педагогических работников организации	2
	Итого по 6 критерию		5
7.	Деловая активность, соблюдение	7.1.Качественная и своевременная сдача отчетов и организационно-распорядительной документации,	

	исполнительской и трудовой дисциплины	локальных нормативных актов	3
		7.2.Наличие исполненных в срок предписаний надзорных органов, в части образовательного процесса	6
		7.3.Уровень деловой активности и трудовой дисциплины: своевременное и качественное выполнение поручений руководства, принятие действенных мер для устранения недостатков и реализации не решенных проблем, соблюдение профессиональной этики	2
			2
Итого по 7 критерию		15	
8.	Состояние материально-технической базы учреждения	8.1.Контроль организации благоустройства территории и классов учреждения и эстетичность оформления территории, предметно-тематическое оформление классов и т.д.)	5
Итого по 8 критерию		5	
Итого по всем критериям для заместителя директора по ВР		100	
Учитель			
1.	Реализация дополнительных проектов и авторских программ в образовательной деятельности	1.Участие в дополнительных проектах (научно-исследовательских, учебных, социальных и др.) на уровне:	
		-образовательной организации (за один проект)	2
		-района (за один проект)	3
		-края (за один проект)	3
		-России (за один проект)	4
		2.Наличие авторских образовательных программ в отчетном периоде (за одну программу)	4
Итого по 1 критерию		16	
2.	Системные исследования и мониторинги реализации федерального государственного стандарта начального общего образования	1.Доля детей охваченных мониторингом реализации федерального государственного стандарта общего образования (от общего числа обучающихся детей у учителя):	
		-до 90%,	2
		-более 90%	3
		2.Участие в проведении диагностических работ по подготовке к государственной итоговой аттестации	2
		3.Систематическое ведение учителями – предметниками мониторинга индивидуальных достижений учащихся	2
Итого по 2 критерию		9	
3.	Динамика индивидуальных результатов образовательной деятельности учителя	1.Повышение показателей качества по результатам государственной итоговой аттестации, в сравнении с предыдущим периодом	4
		2.Отсутствие неудовлетворительных оценок у учащихся по результатам государственной итоговой аттестации	4
	Итого по 3 критерию		8
4.	Организация и	1.Участие в подготовке и проведении общешкольных	3

	реализация социальных мероприятий и программ: -по сохранению и укреплению здоровья детей; -по физкультурно-оздоровительной и спортивной работе; -работа с детьми из социально-неблагополучных семей; -иные мероприятия	мероприятий информационно-разъяснительной направленности с целью повышения качества образовательных услуг и воспитания детей	
		2.Охват учащихся питанием,не менее 90%	2
		3.Уровень страхования жизни учащихся, не менее 90%	1
		4.Проведение профилактической работы по здоровому образу жизни, снижение заболеваемости учащихся и случаев травматизма	2
		5.Отсутствие (или снижение, в сравнении с предыдущим периодом) правонарушений учащимися	2
		6.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество оказания образовательных услуг и воспитания детей	4
Итого по 4 критерию			14
5.	Участие детей в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях различного уровня	1.Увеличение количества учащихся подготовленных учителем для участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.п. (в сравнении с предыдущим периодом) на уровне:	
		-образовательной организации	2
		-района	2
		-края	3
		-России	3
		2.Наличие участников во Всероссийской олимпиаде школьников на уровне:	
		-района	2
		-края	3
		-России	3
Итого по 5 критерию			18
6.	Участие в коллективных педагогических проектах и наличие наград (грамот) по результатам педагогической деятельности в отчетном периоде	1.Участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Самый классный классный» и др. на уровне:	
		-района	2
		-края	3
		-России	4
		2.Наличие грамот (наград) за вклад в образовательную деятельность организации за текущий период на уровне:	
		-образовательной организации	2
		-района	3
-края	3		
Итого по 6 критерию			17
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры организации	1.Соответствие уровня предметно-развивающей среды требованиям бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования, обновление информационно-методического обеспечения образовательного процесса	5
		2.Участие в благоустройстве и создании безопасных условий на территории образовательной организации	2

		3.Эстетическое и тематическое оформление закрепленного кабинета	3
		4.Участие в ведении официального сайта образовательной организации	1
		5.Участие в мероприятиях по улучшению материально-технической базы образовательной организации	2
	Итого по 7 критерию		13
8.	Уровень состояния исполнительской дисциплины	1.Качественная и своевременная сдача отчетов, сведений и документов в соответствии с нормативными актами и организационно-распорядительными документами образовательной организации	5
	Итого по 8 критерию		5
	Итого по всем критериям для учителя		100
Педагог дополнительного образования			
1.	Реализация дополнительных проектов и авторских программ в дополнительном образовании	1.Наличие и участие в дополнительных проектах (научно-исследовательских, учебных, социальных и др.) на уровне:	
		-образовательной организации (за один проект)	2
		-района (за один проект)	3
		-края (за один проект)	3
		-России (за один проект)	4
		2.Наличие авторских общеразвивающих программ в дополнительном образовании в отчетном периоде (за одну программу)	4
	Итого по 1 критерию		16
2.	Системные исследования и мониторинги достижений учащихся в освоении дополнительных общеобразовательных программ, социализации, физическом и эстетическом развитии	1.Доля детей охваченных мониторингом реализации федерального государственного стандарта общего образования (от общего числа обучающихся детей у педагога):	
		-до 90%,	2
		-более 90%	3
		2.Доля детей охваченных мониторингом индивидуальных достижений учащихся в освоении дополнительных общеобразовательных программ, социализации, физическом и эстетическом развитии (от общего числа обучающихся детей у педагога):	
		-до 90%,	2
		-более 90%	3
	Итого по 2 критерию		10
3.	Динамика индивидуальных результатов деятельности педагога в дополнительном образовании	1.Увеличение охвата детей обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам и участвующих в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях различного уровня, в сравнении с предыдущим периодом	4
		2.Доля учащихся, имеющих положительную динамику освоения ДОП, от общего количества учащихся у педагога:	
		-до 90%,	2

		-более 90%	3
	Итого по 3 критерию		9
4.	Организация и реализация социальных мероприятий и программ: -по сохранению и укреплению здоровья детей; -по физкультурно-оздоровительной и спортивной работе; -работа с детьми из социально-неблагополучных семей; -иные мероприятия	1.Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий информационно-разъяснительной направленности с целью повышения качества дополнительных образовательных услуг и воспитания детей	3
		2.Наличие диагностических карт уровня развития способностей (для коллективов творческой направленности) и особенностей (для спортивной секции) детей	3
		3.Проведение профилактической работы по здоровому образу жизни, снижение заболеваемости учащихся, случаев травматизма	2
		4.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество оказания дополнительных образовательных услуг и воспитания детей	4
	Итого по 4 критерию		12
5.	Участие детей в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях	1.Увеличение количества учащихся подготовленных педагогом для участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, выставках и т.п. (в сравнении с предыдущим периодом) на уровне:	
		-образовательной организации	2
		-района	2
		-края	3
		-России	3
		2.Наличие участников во Всероссийской олимпиаде школьников на уровне:	
		-района	2
		-края	3
-России	3		
	Итого по 5 критерию		18
6.	Участие в коллективных педагогических проектах и наличие наград (грамот) по результатам педагогической деятельности в отчетном периоде	1.Участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Самый классный классный» и др. на уровне:	
		-района	2
		-края	3
		-России	4
		2.Наличие грамот (наград) за вклад в образовательную деятельность организации за текущий период на уровне:	
		-образовательной организации	2
-района	3		
-края	3		
	Итого по 6 критерию		17
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры организации	1.Соответствие уровня развивающей среды требованиям в области дополнительного образования и обновление информационно-методического обеспечения дополнительных общеразвивающих	5

		программ	
		2.Участие в благоустройстве и создании безопасных условий на территории образовательной организации	2
		3.Эстетическое и тематическое оформление закрепленного кабинета	3
		4.Участие в ведении официального сайта образовательной организации	1
		5.Участие в мероприятиях по улучшению материально-технической базы образовательной организации	2
	Итого по 7 критерию		13
8.	Уровень состояния исполнительской дисциплины	1.Качественная и своевременная сдача отчетов, сведений и документов в соответствии с нормативными актами и организационно-распорядительными документами образовательной организации	5
	Итого по 8 критерию		5
Итого по всем критериям для педагога дополнительного образования			100
Педагог - организатор			
1.	Реализация дополнительных проектов и авторских программ в организационно-воспитательной деятельности	1.Участие в дополнительных проектах (социальных, творческих, воспитательных и др.) на уровне:	
		-образовательной организации (за один проект)	2
		-района (за один проект)	3
		-края (за один проект)	3
		-России (за один проект)	4
		2. Наличие авторских проектов направленных на творческое и эстетическое развитие детей, в отчетном периоде (за один проект)	4
	Итого по 1 критерию		16
2.	Системные исследования и мониторинги достижений учащихся в области социального, творческого и эстетического развития	1.Доля детей охваченных мониторингом реализации федерального государственного стандарта общего образования (от общего числа учащихся в образовательной организации):	
		-до 90%,	2
		-более 90%	3
		2.Доля детей охваченных мониторингом индивидуальных достижений учащихся в области социального (ученическое самоуправление), творческого и эстетического развития (от общего числа учащихся образовательной организации):	
		-до 90%,	2
		-более 90%	3
	Итого по 2 критерию		10
3.	Динамика индивидуальных результатов педагога в организационно-воспитательной работе	1.Увеличение количества детей, участвующих в ученическом самоуправлении (детских организациях, объединениях), в сравнении с предыдущим периодом	5
		2.Увеличение доли учащихся, участвующих в социально-ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах лично подготовленных педагогом, в сравнении с предыдущим периодом	5

	Итого по 3 критерию		10
4.	Организация и реализация социальных мероприятий и программ: -по сохранению и укреплению здоровья детей; -по физкультурно-оздоровительной и спортивной работе; -работа с детьми из социально-неблагополучных семей; -иные мероприятия	1.Подготовка и участие в проведении общешкольных мероприятий информационно-разъяснительной направленности с целью повышения качества организационно-воспитательной работы с учащимися	7
		2.Проведение профилактической работы по здоровому образу жизни, снижение заболеваемости учащихся, случаев травматизма	3
		3.Увеличение количества детей, попавших в трудную жизненную ситуацию, участвующих в ученическом самоуправлении (детских организациях, объединениях), в сравнении с предыдущим периодом	5
		4.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество проведения организационно-воспитательной работы с учащимися	4
	Итого по 4 критерию		19
5.	Участие в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях	1.Увеличение количества учащихся подготовленных педагогом для участия в конкурсах, соревнованиях, выставках и т.п. (в сравнении с предыдущим периодом) на уровне:	
		-образовательной организации	2
		-района	2
		-края	3
	-России	3	
	Итого по 5 критерию		10
6.	Участие в коллективных педагогических проектах и наличие наград (грамот) по результатам педагогической деятельности в отчетном периоде	1.Участие в проектах и конкурсах профессионального мастерства на уровне:	
		-района	2
		-края	3
		-России	4
		2.Наличие грамот (наград) за вклад в организационно-воспитательную работу, за текущий период на уровне:	
		-района	2
		-края	3
-России	3		
	Итого по 6 критерию		17
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры организации	1.Соответствие развивающей среды требованиям организационно-воспитательной работы в образовании и обновление информационно-методического обеспечения воспитательной деятельности	5
		2.Участие в благоустройстве и создании безопасных условий на территории образовательной организации	2
		3.Эстетическое и тематическое оформление закрепленного кабинета	3
		4.Участие в ведении официального сайта образовательной организации	1

		5.Участие в мероприятиях по улучшению материально-технической базы образовательной организации	2
	Итого по 7 критерию		13
8.	Уровень состояния исполнительской дисциплины	1.Качественная и своевременная сдача отчетов, сведений и документов в соответствии с нормативными актами и организационно-распорядительными документами образовательной организации	5
	Итого по 8 критерию		5
	Итого по всем критериям для педагога-организатора		100
Преподаватель-организатор ОБЖ			
1.	Реализация дополнительных проектов и авторских программ в образовательной деятельности	1.Участие в дополнительных проектах (научно-исследовательских, учебных, социальных и др.) на уровне:	
		-образовательной организации (за один проект)	2
		-района (за один проект)	3
		-края (за один проект)	3
		2.Наличие авторских образовательных программ в отчетном периоде (за одну программу)	2
	Итого по 1 критерию		10
2.	Системные исследования и мониторинги реализации федерального государственного стандарта начального общего образования	1.Доля детей охваченных мониторингом реализации федерального государственного стандарта общего образования (от общего числа учащихся детей у учителя):	
		-до 90%,	2
		-более 90%	3
		2.Систематическое ведение учителями – предметниками мониторинга индивидуальных достижений учащихся	2
	Итого по 2 критерию		7
3.	Результаты деятельности по допризывной подготовке учащихся и учета военнообязанных	1.Своевременная постановка на учет учащихся допризывного возраста	3
		2.Своевременное проведение медицинского обследование учащихся призывного и допризывного возраста	3
		3.Участие, совместно с военкоматом, в отборе юношей для поступления в высшие военные учебные заведения	2
		Итого по 3 критерию	
4.	Результаты деятельности по ГО и ЧС	1.Своевременная разработка планов по ГО и ЧС школы	2
		2.Выполнение плана обучения по ГО и ЧС на 100%	3
		3.Систематическая организация и проведение тактико-специальных занятий и учений по ГО и ЧС с работниками школы	3
		4.Обеспечение содержания защитных сооружений, индивидуальных средств защиты в надлежащей готовности	3
		5.Систематическая организация и проведение практических специальных занятий и тренировок с	3

		учащимися школы в экстремальных ситуациях	
		6. Систематическое проведение консультаций, инструктажа работников и учащихся школы по вопросам безопасности жизни	2
	Итого по 4 критерию		16
5.	Динамика индивидуальных результатов образовательной деятельности учителя	1. Повышение показателей качества по результатам государственной итоговой аттестации, в сравнении с предыдущим периодом	3
		2. Отсутствие неудовлетворительных оценок у учащихся по результатам государственной итоговой аттестации	3
	Итого по 5 критерию		6
6.	Организация и реализация социальных мероприятий и программ: - по сохранению и укреплению здоровья детей; - по физкультурно-оздоровительной и спортивной работе; - работа с детьми из социально-неблагополучных семей; - иные мероприятия	1. Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий информационно-разъяснительной направленности с целью повышения качества образовательных услуг и воспитания детей	3
		2. Охват учащихся питанием, не менее 90%	2
		3. Уровень страхования жизни учащихся, не менее 90%	1
		4. Проведение профилактической работы по здоровому образу жизни, снижение заболеваемости учащихся и случаев травматизма	2
		5. Отсутствие (или снижение, в сравнении с предыдущим периодом) правонарушений учащимися	2
		6. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество оказания образовательных услуг и воспитания детей	3
	Итого по 6 критерию		13
7.	Участие детей в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях различного уровня	1. Увеличение количества учащихся подготовленных учителем для участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.п. (в сравнении с предыдущим периодом) на уровне:	
		- образовательной организации	2
		- района	2
		- края	3
		2. Наличие участников во Всероссийской олимпиаде школьников на уровне:	
		- района	2
- края	3		
	Итого по 7 критерию		12
8.	Участие в коллективных педагогических проектах и наличие наград (грамот) по результатам педагогической деятельности в отчетном периоде	1. Участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Самый классный классный» и др. на уровне:	
		- района	2
		- края	3
		2. Наличие грамот (наград) за вклад в образовательную деятельность организации за текущий период на уровне:	
	- образовательной организации	2	

		-района	3
		-края	3
	Итого по 8 критерию		13
9.	Создание элементов образовательной инфраструктуры организации	1.Соответствие уровня предметно-развивающей среды требованиям бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования, обновление информационно-методического обеспечения образовательного процесса	4
		2.Участие в благоустройстве и создании безопасных условий на территории образовательной организации	2
		3.Эстетическое и тематическое оформление закрепленного кабинета	2
		4.Участие в ведении официального сайта образовательной организации	1
		5.Участие в мероприятиях по улучшению материально-технической базы образовательной организации	1
	Итого по 9 критерию		10
10.	Уровень состояния исполнительской дисциплины	1.Качественная и своевременная сдача отчетов, сведений и документов в соответствии с нормативными актами и организационно-распорядительными документами образовательной организации	5
	Итого по 10 критерию		5
Итого по всем критериям для преподавателя-организатора ОБЖ			100
Педагог - психолог			
1.	Реализация дополнительных проектов и авторских программ в образовательной деятельности	1.Участие в дополнительных проектах (развивающих коррекционных программ, социально-психологических, творческих и др.) на уровне:	
		-образовательной организации (за один проект)	2
		-района (за один проект)	3
		-края (за один проект)	3
		-России (за один проект)	4
		2. Наличие авторских образовательных (психологических) программ, в отчетном периоде (за одну программу)	4
	Итого по 1 критерию		16
2.	Системные исследования, мониторинги, психологический контроль	1.Доля детей охваченных мониторингом реализации федерального государственного стандарта общего образования (от общего числа обучающихся детей у педагога):	
		-до 90%,	2
		-более 90%	3
		2.Качественное ведение банка данных учащихся, охваченных различными формами психологического контроля и мониторинга	2
		3.Увеличение количества учащихся прошедших психологическое исследование, в сравнении с предыдущим периодом	2

		4. Организация добровольного тестирования учащихся на предмет употребления немедицинских наркотических и психотропных веществ	2
	Итого по 2 критерию		11
3.	Динамика индивидуальных результатов образовательной деятельности педагога	1. Повышение показателей качества по результатам государственной итоговой аттестации, в части психологической подготовки учащихся, в сравнении с предыдущим периодом	3
		2. Рост внеучебных достижений учащихся, имеющих проблемы в обучении, в сравнении с предыдущим периодом	2
		3. Снижение количества пропусков занятий учащимися по неуважительным причинам, в сравнении с предыдущим периодом	1
		4. Увеличение доли детей, участвующих в социально-ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах, лично подготовленных и проведенных педагогом, в сравнении с предыдущим периодом	3
		5. Увеличение количества обращений за консультациями по вопросам развития, обучения и поведения учащихся, в сравнении с предыдущим периодом:	
		-от педагогов	1
		-от родителей	2
		-от учащихся	2
	Итого по 3 критерию		14
4.	Организация и реализация социальных мероприятий и программ: -по сохранению и укреплению здоровья детей; -работа с детьми из социально-неблагополучных семей; -иные мероприятия	1. Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий информационно-разъяснительной направленности с целью повышения уровня психологической подготовки учащихся в процессе реализации образовательных программ	3
		2. Проведение профилактической работы по здоровому образу жизни, снижение заболеваемости учащихся, случаев травматизма	2
		3. Организация своевременной и оперативной работы по оказанию адресной помощи детям из социально-неблагополучных семей, попавшим в трудную жизненную ситуацию	3
		4. Отсутствие (или снижение в сравнении с предыдущим периодом) правонарушений учащимися	2
		5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество психологической подготовки учащихся в процессе образовательной деятельности организации	4
			Итого по 4 критерию
5.	Участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях	1. Увеличение количества учащихся подготовленных педагогом для участия в конкурсах, соревнованиях, выставках и т.п. (в сравнении с предыдущим периодом) на уровне:	
		-образовательной организации	2

		-района	2
		-края	3
		-России	3
	Итого по 5 критерию		10
6.	Участие в коллективных педагогических проектах и наличие наград (грамот) по результатам педагогической деятельности в отчетном периоде	1.Участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Самый классный классный» и др. на уровне:	
		-района	2
		-края	3
		-России	4
		2.Наличие грамот (наград) за вклад в образовательную деятельность организации за текущий период на уровне:	
		-образовательной организации	2
		-района	3
	-края	3	
	Итого по 6 критерию		17
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры организации	1.Соответствие развивающей среды требованиям работы психологической направленности в образовании, обновление информационно-психологического обеспечения, использование здоровье сберегающих технологий и методик в образовательной деятельности	5
		2.Участие в благоустройстве и создании безопасных условий на территории образовательной организации	2
		3.Эстетическое и тематическое оформление закрепленного кабинета	3
		4.Участие в ведении официального сайта образовательной организации	1
		5.Участие в мероприятиях по улучшению материально-технической базы образовательной организации	2
	Итого по 7 критерию		13
8.	Уровень состояния исполнительской дисциплины	1.Качественная и своевременная сдача отчетов, сведений и документов в соответствии с нормативными актами и организационно-распорядительными документами образовательной организации	5
	Итого по 8 критерию		5
	Итого по всем критериям для педагога - психолога		100
	Социальный педагог		
1.	Реализация дополнительных проектов и авторских программ в образовательной деятельности	1.Участие в дополнительных групповых и индивидуальных проектах (развивающих коррекционных программ, социальных, творческих и др.) с учащимися попавшими в трудную жизненную ситуацию на уровне:	
		-образовательной организации (за один проект)	2
		-района (за один проект)	3
		-края (за один проект)	3
	2.Наличие авторских образовательных программ в		4

		отчетном периоде (за одну программу)	
	Итого по 1 критерию		12
2.	Системные исследования, мониторинги, социально-психологический контроль	1.Доля детей охваченных мониторингом реализации федерального государственного стандарта общего образования (от общего числа обучающихся детей у педагога):	
		-до 90%,	2
		-более 90%	3
		2.Качественное ведение банка данных учащихся, охваченных различными формами социально-психологического контроля и мониторинга	2
		3.Увеличение количества прошедших социально-психологическое исследование (групповые и индивидуальные занятия), в сравнении с предыдущим периодом:	
		-учащихся	2
		-семей учащихся	2
		4.Организация добровольного тестирования учащихся на предмет употребления немедицинских наркотических и психотропных веществ	1
	Итого по 2 критерию		12
3.	Динамика индивидуальных результатов деятельности педагога социально-ориентированной направленности	1.Уменьшение доли учащихся с проблемами развития, обучения, поведении (от общего количества учащихся образовательной организации), в сравнении с предыдущим периодом	2
		2.Рост внеучебных достижений учащихся, попавших в трудную жизненную ситуацию и имеющих проблемы в обучении, в сравнении с предыдущим периодом	2
		3.Увеличение доли детей, участвующих в социально-ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах, лично подготовленных и проведенных педагогом, в сравнении с предыдущим периодом	4
		4.Снижение количества пропусков занятий учащимися по неуважительным причинам, в сравнении с предыдущим периодом	2
		5.Увеличение количества обращений за консультациями по вопросам развития, обучения и поведения учащихся, в сравнении с предыдущим периодом:	
		-от педагогов	2
		-от родителей	2
		-от учащихся	2
	Итого по 3 критерию		16
4.	Организация и реализация социальных мероприятий и программ: -по сохранению и	1.Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий информационно-разъяснительной направленности с целью повышения уровня социально-психологической подготовки учащихся в процессе реализации образовательных программ	3
		2.Проведение профилактической работы по	2

	укреплению здоровья детей; -работа с детьми из социально-неблагополучных семей; -иные мероприятия	здоровому образу жизни, снижение заболеваемости учащихся, случаев травматизма	
		3.Организация во внеурочное время занятости учащихся попавших в трудную жизненную ситуацию: -общественно полезной деятельностью, трудоустройством,	2
		-участием в самоуправлении школой (детских организациях, объединениях)	1
		4.Организация своевременной и оперативной работы по оказанию адресной помощи учащимся, находящимся в социально неблагополучном положении (в т.ч. обеспечение питанием)	2
		5.Отсутствие (или снижение, в сравнении с предыдущим периодом) правонарушений учащимися	2
		6.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество социально-психологической подготовки учащихся в процессе образовательной деятельности организации	4
		Итого по 4 критерию	16
5.	Участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях	1.Увеличение количества учащихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, подготовленных педагогом для участия в конкурсах, соревнованиях, выставках и т.п. (в сравнении с предыдущим периодом) на уровне: -образовательной организации	2
		-района	2
		-края	3
		2.Увеличение количества детей, участвующих в социально-ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах, лично подготовленных и проведенных педагогом,(от общего количества учащихся образовательной организации) в сравнении с предыдущим периодом	2
		Итого по 5 критерию	9
6.	Участие в коллективных педагогических проектах и наличие наград (грамот) по результатам педагогической деятельности в отчетном периоде	1.Участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Самый классный, классный» и др. на уровне: -района	2
		-края	3
		-России	4
		2.Наличие грамот (наград) за вклад в образовательную деятельность организации за текущий период на уровне: -образовательной организации	1
		-района	2
		-края	3
		Итого по 6 критерию	17
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	1.Соответствие развивающей среды требованиям работы социально-психологической направленности в образовании, обновление информационного	5

	организации	обеспечения социально-психологической направленности, использование здоровьесберегающих технологий и методик в образовательной деятельности	
		2.Участие в благоустройстве и создании безопасных условий на территории образовательной организации	2
		3.Эстетическое и тематическое оформление закрепленного кабинета	3
		4.Участие в ведении официального сайта образовательной организации	1
		5.Участие в мероприятиях по улучшению материально-технической базы образовательной организации	2
	Итого по 7 критерию		13
8.	Уровень состояния исполнительской дисциплины	1.Качественная и своевременная сдача отчетов, сведений и документов в соответствии с нормативными актами и организационно-распорядительными документами образовательной организации	5
	Итого по 8 критерию		5
	Итого по всем критериям для социального -педагога		100
Воспитатель			
1.	Реализация дополнительных проектов и авторских программ в образовательной деятельности	1.Участие в дополнительных проектах (научно-исследовательских, учебных, социальных и др.) на уровне:	
		-образовательной организации (за один проект)	3
		-района (за один проект)	4
		-края (за один проект)	4
		2.Наличие авторских образовательных программ в отчетном периоде (за одну программу)	4
	Итого по 1 критерию		15
2.	Системные исследования и мониторинги реализации федерального государственного стандарта начального общего образования	1.Доля детей охваченных мониторингом реализации федерального государственного стандарта общего образования (от общего числа обучающихся детей у учителя):	
		-до 90%,	2
		-более 90%	3
		2.Систематическое ведение мониторинга индивидуальных достижений учащихся ГПД по качеству выполнения домашних заданий и работ	6
	Итого по 2 критерию		11
3.	Динамика индивидуальных результатов образовательной деятельности учителя	1.Повышение показателей качества по результатам аттестации за четверть (полугодие) учащихся ГПД, в сравнении с предыдущим периодом	5
		2.Повышение уровня охвата учащихся ГПД кружковой работой в сравнении с предыдущим периодом	5
		2.Отсутствие неудовлетворительных оценок у учащихся ГПД по результатам аттестации за четверть (полугодие)	5
	Итого по 3 критерию		15

4.	<p>Организация и реализация социальных мероприятий и программ:</p> <ul style="list-style-type: none"> -по сохранению и укреплению здоровья детей; -работа с детьми из социально-неблагополучных семей; -иные мероприятия 	1.Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий информационно-разъяснительной направленности с целью повышения качества образовательных услуг и воспитания учащихся ГПД	6
		2.Проведение профилактической работы по здоровому образу жизни, снижение заболеваемости учащихся ГПД и случаев травматизма	2
		3.Отсутствие (или снижение, в сравнении с предыдущим периодом) правонарушений учащимися ГПД	2
		4.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество оказания образовательных услуг и воспитания детей, посещающих группу продленного дня	5
Итого по 4 критерию			15
5.	<p>Участие детей в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях различного уровня</p>	1.Увеличение количества учащихся подготовленных учителем для участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.п. (в сравнении с предыдущим периодом) на уровне:	
		-образовательной организации	2
		-района	2
		-края	3
Итого по 5 критерию			7
6.	<p>Участие в коллективных педагогических проектах и наличие наград (грамот) по результатам педагогической деятельности в отчетном периоде</p>	1.Участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Самый классный » и др. на уровне:	
		-района	2
		-края	3
		-России	4
		2.Наличие грамот (наград) за вклад в образовательную деятельность организации за текущий период на уровне:	
		-образовательной организации	2
		-района	3
-края	3		
Итого по 6 критерию			17
7.	<p>Создание элементов образовательной инфраструктуры организации</p>	1.Соответствие уровня предметно-развивающей среды требованиям бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования, обновление информационно-методического обеспечения образовательного процесса, в части ГПД	5
		2.Участие в благоустройстве и создании безопасных условий на территории образовательной организации	2
		3.Эстетическое и тематическое оформление закрепленного кабинета	3
		4.Участие в ведении официального сайта образовательной организации в части работы ГПД	3
		5.Участие в мероприятиях по улучшению материально-технической базы образовательной организации	2

	Итого по 7 критерию		15
8.	Уровень состояния исполнительской дисциплины	1. Качественная и своевременная сдача отчетов, сведений и документов в соответствии с нормативными актами и организационно-распорядительными документами образовательной организации	5
	Итого по 8 критерию		5
	Итого по всем критериям для воспитателя		100
	Заместитель руководителя по АХР		
1.	Соответствие административно-хозяйственной деятельности образовательной организации требованиям законодательства	1. Организация и проведение технических мероприятий в период подготовки в образовательной организации к новому учебному году и осенне-зимнему периоду	6
		2. Отсутствие сроков нарушения предоставления, по требованию контролирующих, надзорных органов иных организаций, документации по хозяйственно-эксплуатационной деятельности образовательной организации	5
		3. Отсутствие предписаний контрольных, надзорных органов по хозяйственно-эксплуатационной деятельности образовательной организации	5
		Итого по 1 критерию	
2.	Материально-техническое обеспечение условий образовательного процесса	1. Качество выполнения работ по санитарно-гигиеническому и эпидемиологическому состоянию помещений, зданий и сооружений, благоустройству территории образовательной организации, обеспечению режима здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса:	
		-отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, надзорных органов, вышестоящих ведомственных организаций	3
		-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	3
		2. Своевременное и оперативное решение возникающих аварийных ситуаций	3
		3. Обеспечение бесперебойной работы:	
		-сетей электро-, водо-, газо-, теплоснабжения	2
		-приборов учета энергоресурсов,	2
		-вентиляционных систем,	2
		-средств автоматической пожарной сигнализации,	2
		-тревожной кнопки,	2
		-средств антитеррористической защищенности	2
		-школьного автобуса	3
		4. Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, предметов обихода, средств пожаротушения, средств индивидуальной защиты, специальной одежды и обуви, их своевременное восстановление, пополнение и проведение инвентаризации на отчетную дату	3
	5. Контроль и соблюдение сроков проведения:	5	

		-поверки приборов учета (электро-, водо-, газо-, теплоснабжения), -лабораторные испытания изоляции в электроустановках, -испытание диэлектрических средств защиты, -огнезащитная обработка деревянных конструкций, сооружений, -испытание пожарного водовода, -испытание пожарных лестниц и площадок, -технического обслуживания автотранспорта (школьный автобус)	
		6.Соблюдение доведенных лимитов потребления энергоресурсов в натуральных показателях, не более 100% по итогам за полугодие	3
		7.Организация мероприятий по соблюдению режима экономии потребления энергоресурсов в натуральных показателях, в течение отчетного периода (полугодие)	3
		8.Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве пожертвования	2
		9.Положительный результат инвентаризации товарно-материальных ценностей: отсутствие недостач (излишек)	3
	Итого по 2 критерию		43
3.	Руководство и контроль работы технического и обслуживающего персонала образовательной организации	1.Рациональный подбор и расстановка кадров технического обслуживающего персонала образовательной организации	3
		2.Своевременная организация обучения технического и обслуживающего персонала по технике безопасности, инструктажам (первичный, периодический) и иным обучающим мероприятиям в соответствии с законодательством	4
		3.Отсутствие замечаний и жалоб со стороны участников образовательного процесса (учащиеся, педагогические работники, родители) к работе обслуживающего персонала организации	4
	Итого по 3 критерию		11
4.	Создание элементов инфраструктуры образовательной организации, в части материально-технической базы и инженерных сетей и сооружений	1.Обеспечение и соблюдение норм и правил безопасности жизнедеятельности, стандартов безопасности труда в учебных, административных кабинетах, мастерских, спортивном зале и др. помещениях образовательной организации	4
		2.Оперативное выполнение заявок педагогических работников на устранение технических неполадок в учебных классах и помещениях	4
		3.Организация мероприятий по улучшению состояния материально-технической базы образовательной организации, благоустройству, озеленению и уборки пришкольной территории, созданию комфортных условий в классах и помещениях	4

		4.Своевременная организация работ по текущему и капитальному ремонту зданий, сооружений образовательной организации	3
		5.Участие в ведении официального сайта образовательной организации, в части материально-технического обеспечения	2
	Итого по 4 критерию		17
5.	Уровень состояния исполнительской дисциплины	1.Качественная и своевременная сдача отчетов, сведений и документов в соответствии с нормативными актами и организационно-распорядительными документами образовательной организации	5
		2.Своевременное заключение муниципальных контрактов (договоров) с поставщиками (подрядчиками) на приобретение товаров, услуг, работ по техническому обслуживанию, оснащению, текущему и капитальному ремонту в образовательной организации	3
		3.Участие в составлении локальных нормативных актов, организационно-распорядительных документов образовательной организации, программ, планов, паспортов, инструкций, в части материально-технического обеспечения и хозяйственно-эксплуатационной деятельности	2
		4.Организация мероприятий по составлению локальных сметных расчетов, проектно-сметной документации, дефектных актов (ведомостей) иной технической документации для проведения работ по текущему и капитальному ремонту	3
	Итого по 5 критерию		13
	Итого по всем критериям для заместителя руководителя по АХР		100
Ведущий специалист по закупкам			
1.	Ведение документации в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации и требованиями законодательства в сфере образования	1.Своевременная регистрация и качественное ведение документации в образовательной организации: - входящая документация - исходящая документация	2 3
		2.Своевременное размещение информации на сайте bus.gov.ru	50
	Итого по критерию 1		55
2.	Участие в создании элементов инфраструктуры образовательной организации	1.Обеспечение сохранности компьютерного оборудования, вычислительной, множительной и прочей оргтехники находящейся в ведении ведущего специалиста по закупкам	15
		2.Участие в ведении официального сайта образовательной организации	10
		3.Участие в мероприятиях по благоустройству и созданию безопасных условий на территории образовательной организации	5

	Итого по критерию 2		30
3.	Уровень состояния исполнительской дисциплины	1.Отсутствие замечаний и нарушений сроков исполнения работы	15
	Итого по критерию 3		15
Итого по всем критериям для ведущего специалиста по закупкам			100
Библиотекарь			
1.	Реализация дополнительных проектов библиотечной деятельности и внеклассных мероприятий	1.Участие и сопровождение дополнительных творческих проектов, внеклассных мероприятий, на уровне:	
		-образовательной организации (за один проект)	3
		-района (за один проект)	4
		2.Подготовка авторских проектов (тематических лекций, книжных выставок и т.д.)	4
Итого по 1 критерию			11
2.	Участие в исследованиях и мониторингах качества читательской активности учащихся	1.Наличие банка данных недостающей в школьном библиотечном фонде методической, учебной, художественной литературы, аудио и видео продукции	3
		2.Проведение сверки картотеки учебников библиотечного фонда с федеральным перечнем учебников, рекомендованных к использованию при реализации государственных образовательных программ общего образования	10
		3.Наличие анализа по определению уровня читательской потребности учащихся и их читательской активности	4
		Итого по 2 критерию	
3.	Динамика индивидуальных результатов деятельности библиотекаря	1.Увеличение количества мероприятий, подготовленных библиотекарем для учащихся, в сравнении с предыдущим периодом	5
		2.Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда	
		-до 90%	2
		-более 90%	3
Итого по 3 критерию			10
4.	Организация и реализация мероприятий в области библиотечной деятельности и взаимодействие с родителями учащихся	1.Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий информационно-разъяснительной направленности с целью повышения уровня обеспечения учебной литературой, учебными пособиями учащихся в процессе реализации образовательных программ	4
		2.Участие в оформлении договоров дарения (пожертвования) на учебники и художественную литературу	4
		3.Организация своевременной и оперативной работы по оказанию адресной помощи в обеспечении учебниками учащихся из социально-неблагополучных семей	3
		4. Использование информационно-коммуникативных технологий и цифровых образовательных ресурсов	4

		нового поколения в библиотечной деятельности (мультимедийные проекты: презентации, учебные видео фильмы, слайд – альбомы, фонограммы, обучающие телепрограммы, медиатеки)		
		5.Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса на качество деятельности школьной библиотеки и обеспечение учащихся учебниками	5	
	Итого по 4 критерию		20	
5.	Участие в коллективных творческих проектах и наличие наград (грамот) по результатам библиотечной деятельности в отчетном периоде	1.Участие в различных научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах, проектах, тематических выставках, открытых мероприятий и т.п. на уровне: -образовательной организации	2	
		-района	3	
		2.Наличие наград (грамот) за вклад в библиотечную деятельность, в отчетном периоде на уровне: -образовательной организации	2	
		-района	3	
		Итого по 5 критерию		10
6.		Создание элементов образовательной инфраструктуры организации, в части библиотечной деятельности организации	1.Соответствие развивающей среды требованиям общего образования, в части библиотечного фонда, аудио и видео продукции, учебно-методической литературы	5
	2.Участие в оформлении подписки на периодические издания (газеты, журналы и т.д.) и контроль за их доставкой		2	
	3.Создание комфортных и безопасных условий в помещении библиотеки образовательной организации		2	
	4.Эстетическое, тематическое оформление помещения библиотеки (тематические стенды, книжные выставки, обзорная и новая литература, информационный материал и т.д.)		3	
	5.Мероприятия по улучшению материально-технической базы, в части пополнения и содержания в надлежащем состоянии библиотечного фонда (аудио и видео продукции) образовательной организации		5	
	Итого по 6 критерию		17	
7.	Уровень состояния исполнительской дисциплины	1.Качественная и своевременная сдача отчетов, сведений и документов в соответствии с нормативными актами и организационно-распорядительными документами образовательной организации	5	
		2.Соблюдение сроков проведения инвентаризации библиотечного фонда организации	5	
		3.Отсутствие, по результатам проведения инвентаризации, недостатков (излишек), просроченной задолженности учащихся по учебникам	5	
		Итого по 7 критерию		15
	Итого по всем критериям для библиотекаря		100	

Секретарь-машинистка			
1.	Ведение документации в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации и требованиями законодательства в сфере образования	1.Своевременная регистрация и качественное ведение документации в образовательной организации (входящая и исходящая документация)	5
		2.Своевременное и качественное формирование организационно-распорядительных документов (приказы, протоколы, акты) и ознакомление работников с ними	10
		3.Качественное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение сохранности, подготовки и сдачи дел в архив	5
		4.Отсутствие технических ошибок при оформлении документации образовательной организации (приказы, протоколы, акты, планы и т.д.)	5
		5.Контроль своевременного исполнения работниками писем, заданий и других документов	5
		Итого по 1 критерию	
2.	Ведение кадрового делопроизводства	1.Качественное ведение личных дел, личных карточек работников образовательной организации	5
		2.Качественное ведение, своевременное заполнение и внесение изменений в трудовые книжки, ознакомление работников с записями в них	5
		3.Соблюдение сроков при оформлении приказов по личному составу на работников (о приеме на работу, переводе, увольнении, предоставлении отпуска и т.д.)	6
		4. Своевременное оформление трудовых договоров (эффективный контракт) и дополнительных соглашений к ним	7
		5.Отсутствие в кадровой документации:	
		-нарушений трудового законодательства Российской Федерации и нормативных, локальных актов образовательной организации,	6
		-замечаний со стороны контролирующих, проверяющих органов	6
Итого по 2 критерию		35	
3.	Участие в создании элементов инфраструктуры образовательной организации	1.Участие в мероприятиях по созданию элементов инфраструктуры образовательной организации соответствующей, требованиям общего образования	3
		2.Обеспечение сохранности компьютерного оборудования, вычислительной, множительной и прочей оргтехники находящейся в ведении секретаря	3
		3.Участие в ведении официального сайта образовательной организации	3
		4.Участие в мероприятиях по благоустройству и созданию безопасных условий на территории образовательной организации	3
		5.Участие в мероприятиях по улучшению материально-технической базы образовательной организации	3
		6.Участие в эстетическом оформлении рекреаций и общих помещений образовательной организации	5

	Итого по 3 критерию		20
4.	Уровень состояния исполнительской дисциплины	1.Отсутствие замечаний и нарушений сроков исполнения по следующим направлениям работы:	
		-сдача отчетов,	3
		-регистрация входящей и исходящей документации,	2
		-предоставление первичных учетных документов в бухгалтерию,	2
		-составление описи дел и сдача в архив	3
		2.Качественное ведение электронной почты образовательной организации, своевременная обработка электронной информации (телефонограммы, письма)	5
Итого по 4 критерию		15	
Итого по всем критериям для секретаря-машинистки		100	
Водитель			
1.	Участие в организации образовательного процесса, в части подвоза учащихся по установленному маршруту	1.Отсутствие замечаний:	
		-по техническому, санитарно-гигиеническому состоянию школьного автобуса	10
		-по соблюдению графика подвоза учащихся, согласно установленному маршруту	10
		-по соблюдению правил пожарной безопасности в транспортных средствах	15
		-по соблюдению правил дорожного движения	15
		2.Отсутствие штрафов по соблюдению правил дорожного движения	10
		3.Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя, осуществляющего подвоз учащихся, со стороны участников образовательного процесса	10
Итого по 1 критерию		70	
2.	Участие в функционировании транспортной инфраструктуры образовательной организации ее материально-технического обеспечения образовательной организации	1.Участие в мероприятиях по созданию и функционированию транспортной инфраструктуры образовательной организации ее материально-технического обеспечения в соответствии с требованиями законодательства в сфере образования	15
		2.Участие в благоустройстве территории и создание безопасных и комфортных условий в школьных автобусах образовательной организации	5
	Итого по 2 критерию		20
3	Уровень состояния исполнительской дисциплины	1.Отсутствие технических ошибок при ведении и оформлении документации образовательной организации в рамках своей компетентности (путевой лист, техническая документация на транспортное средство, чеки, отчеты и т.д.)	10
		Итого по 3 критерию	
Итого по всем критериям водителя		100	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
1.	Участие в хозяйственно-эксплуатационной деятельности в	1.Отсутствие замечаний, в период работы:	
		-по техническому обслуживанию зданий,	30

	соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации и требованиями законодательства в сфере образования	сооружений, оборудования, механизмов	
		-по соблюдению правил пожарной безопасности, техники безопасности и охраны труда	10
		2.Обеспечение сохранности инструментов, оборудования и иных материальных ценностей образовательной организации, в пределах компетенции	10
		3.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10
	Итого по 1 критерию		60
2.	Участие в функционировании инфраструктуры инженерно-технического обеспечения и материально-технической базы образовательной организации	1.Участие в мероприятиях по созданию и функционированию инфраструктуры и материально-технической базы образовательной организации соответствующей, требованиям законодательства в сфере образования	20
		2.Участие в мероприятиях по улучшению материально-технической базы образовательной организации	8
		3.Участие в благоустройстве и создание безопасных и комфортных условий на территории образовательной организации	7
		Итого по 2 критерию	
3.	Уровень состояния исполнительской дисциплины	1.Качественное и своевременное заполнение документов (журналов), в соответствии с нормативными актами и организационно-распорядительными документами образовательной организации	5
		Итого по 3 критерию	
Итого по всем критериям для рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			100
Уборщик служебных помещений			
1.	Участие в хозяйственно-эксплуатационной деятельности в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации и требованиями законодательства в сфере образования	1.Отсутствие замечаний, в период работы:	
		-по соблюдению санитарно-технического состояния помещений школы	20
		-по соблюдению правил пожарной безопасности, техники безопасности и охраны труда	10
		-соблюдение установленного графика ежедневной уборки	10
		2.Обеспечение сохранности инвентаря и иных материальных ценностей	10
		5.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10
		Итого по 1 критерию	
2.	Участие в функционировании инфраструктуры инженерно-технического обеспечения и материально-технической базы	1.Участие в мероприятиях по созданию и функционированию инфраструктуры и материально-технической базы образовательной организации соответствующей, требованиям законодательства в сфере образования	20
		2.Участие в мероприятиях по улучшению материально-технической базы образовательной организации	8

	образовательной организации	3.Участие в благоустройстве и создание безопасных и комфортных условий на территории образовательной организации	7
	Итого по 2 критерию		35
3.	Уровень состояния исполнительской дисциплины	1.Качественное и своевременное заполнение документов (журналов), в соответствии с нормативными актами и организационно-распорядительными документами образовательной организации	5
	Итого по 3 критерию		5
Итого по всем критериям для уборщика служебных помещений			100

	Руководитель структурного подразделения Центра образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»		
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	1.1.Отсутствие предписаний (представлений) контрольных, надзорных органов, привлечений к административной ответственности	7
		1.2.Отсутствие жалоб и обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности, жалоб участников образовательного процесса	7

		1.3. Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания образовательных услуг	2
		1.4. Наличие образовательной программы организации в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами общего образования	5
	Итого по 1 критерию		21
2.	Осуществление мер по недопущению необъективности в оценивании результатов деятельности учреждения	2.1. Объективность результатов всероссийских проверочных работ, региональных проверочных работ (далее- ВПР, РПР)	2
		2.2. Результаты основного государственного экзамена: «объективно» «необъективно»	3 0
		2.3. Результаты обучения (качество образования), положительная динамика в сравнении с предыдущим периодом	5
		2.4. Коэффициент подтверждения медалей, выше среднего уровня	5
		Итого по 2 критерию	
3.	Обеспечение доступности и качества предоставляемых образовательных услуг, услуг дополнительного образования, дополнительных услуг	3.1. Соответствие реализуемой в учреждении основной образовательной программы требованиям федеральных государственных образовательных стандартов общего образования (далее-ФГОС ОО)	2
		3.2. Отсутствие выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании, в общей численности выпускников	2
		3.3. Отсутствие выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании, в общей численности выпускников	2
		3.4. Доля обучающихся, охваченных деятельностью добровольческих объединений (сообществ), более 60 процентов от общей численности обучающихся	2
		3.5. Наличие победителей и призёров в проектах, конкурсах, олимпиадах, соревнованиях: на уровне субъекта, на федеральном уровне	3 5
		Итого по 3 критерию	
4.	Информационная открытость	4.1. Обеспечение и проведение организационных мероприятий для размещения на сайте учреждения: локальных нормативных актов результатов деятельности учреждения (отчеты, доклады, иные документы) публичных докладов работников учреждений ведение электронного журнала успеваемости учащихся	2 2 2 2
		4.2. Обеспечение соответствия требованиям действующего законодательства официального сайта учреждения	2
		Итого по 4 критерию	
5.	Организация и реализация программ по сохранению и	5.1. Организация и проведение общешкольных мероприятий информационно-разъяснительной направленности с целью повышения качества	5

	укреплению здоровья детей	образовательных услуг и воспитания детей	
		5.2.Случаи травматизма детей за текущий период: отсутствие наличие зарегистрированных случаев травматизма: вычитается 3 процента за каждый случай из общей суммы процентов по всем критериям	3
		5.3.Отсутствие (или снижение в сравнении с предыдущим периодом) правонарушений учащимися	5
Итого по 5 критерию			13
6.	Организация информационно-методической работы	6.1.Доля педагогических работников принимающих участие в развитии педагогического творчества и мастерства: опытно-экспериментальная работа, конкурсы, конференции, открытые уроки и т.д. (от общего количества педагогических работников образовательной организации)	
		-до 90%	2
		-более 90%	3
		6.2.Организация курсовой переподготовки педагогических работников, до 10% от общего количества педагогических работников организации	2
Итого по 6 критерию			5
7.	Деловая активность, соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины	7.1.Качественная и своевременная сдача отчетов и организационно-распорядительной документации, локальных нормативных актов	3
		7.2.Наличие исполненных в срок предписаний надзорных органов, в части образовательного процесса	6
		7.3.Уровень деловой активности и трудовой дисциплины: своевременное и качественное выполнение поручений руководства, принятие действенных мер для устранения недостатков и реализации не решенных проблем, соблюдение профессиональной этики	2
			2
Итого по 7 критерию			15
8.	Состояние материально-технической базы учреждения	8.1.Контроль организации благоустройства территории и классов учреждения и эстетичность оформления территории, предметно-тематическое оформление классов и т.д.)	5
		Итого по 8 критерию	5
Итого по всем критериям для руководителя структурного подразделения Центра образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»			100

СОГЛАСОВАНО:

И.О.директора МКУ «ЦКОУО» НМО СК
Ю.С.Татарина

Начальник
планово-экономического отдела
МКУ «ЦКОУО» НМО СК
Т.Н.Черненко

Ведущий экономист
планово-экономического отдела
МКУ "ЦКОУО" НМО СК
Л.Н.Остапчук

Приложение №5
к коллективному договору
МКОУ СОШ №14
на 2024-2027 годы

Согласовано:
председатель профкома
_____ А.Ш.Мурадинова
« 06» февраля 2024г.

Утверждено
приказом МКОУ СОШ №14
от 06 февраля 2024г №5

Форма расчетного листа (педагогического работника)

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____ 20__

Ф.И.О. (00048)

Организация: МКОУ "СОШ №14"

Подразделение: Педагогические работники

К выплате:

00,00

Должность: Учитель

Оклад
(тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:					00,00	Удержано:		
Оплата преподавателей по окладу	янв. 2021	19	125	19,00 дн.		НДФЛ	янв. 2021	
за работу в сельской местности	янв. 2021			19,00 дн.		Профсоюзные взносы	янв. 2021	
Нагрузка в 1-4 классах	янв. 2021			19,00 дн.		Выплачено:		
Нагрузка в 5-9 классах	янв. 2021			19,00 дн.		За первую половину месяца (Банк, вед. № 2 от 25.01.21)	янв. 2021	00,00
за проверку письменных работ (5-9)	янв. 2021			19,00 дн.		Зарплата за месяц (Банк, вед. № 3 от 29.01.21)	янв. 2021	
за индивидуальное обучение на дому больных детей	янв. 2021			19,00 дн.		Зарплата за месяц (Банк, вед. № 11 от 05.02.21)	янв. 2021	
за классное руководство	янв. 2021			19,00 дн.				
за заведование учебными кабинетами	янв. 2021			19,00 дн.				
за работу в пуст. и безводной местности	янв. 2021			19,00 дн.				
за руководство кружковой работой	янв. 2021			19,00 дн.				
надбавка за стаж непрерывной работы	янв. 2021			19,00 дн.				
премиальные выплаты по итогам работы	янв. 2021			19,00 дн.				
Вознаграждение за классное руководство ФБ	янв. 2021			19,00 дн.				

Долг предприятия на начало

0,00

Долг предприятия на конец

0,00

Общий облагаемый доход: 00,00 руб.

Вычетов на детей: 00,00 руб.

договору

Приложение №6
к коллективному

МКОУ СОШ №14
на 2024-2027 годы

Приложение
к приказу МКОУ СОШ № 14
от 06 февраля 2024 года №66-ОД

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
МКОУ СОШ № 14
_____ А.Ш.Мурадинова

УТВЕРЖДЕНО
Директор МКОУ СОШ № 14
_____ Х.М.Янмурзаева

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании и оказании материальной помощи работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 14»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании и оказании материальной помощи работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №14» (далее – Положение, МКОУ СОШ №14) разработано в соответствии с коллективным договором муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №14», положением об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №14», утвержденным приказом от 06 февраля 2024 года №55-ОД и является локальным нормативным актом МКОУ СОШ №14.

Положение устанавливает порядок, условия разового премирования и оказания материальной помощи работникам МКОУ СОШ №14.

Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности, рабочие профессии в соответствии со штатным расписанием МКОУ СОШ №14 по основному месту работы.

1.2. В настоящем Положении под премированием следует понимать:

Разовое единовременное денежное вознаграждение следующих видов:

единовременное денежное вознаграждение по итогам работы за год (либо иной период, превышающий один месяц);

единовременное денежное вознаграждение в связи с особо значимыми событиями

(далее – единовременное денежное вознаграждение).

Единовременное денежное вознаграждение устанавливается и выплачивается работникам МКОУ СОШ №14 в виде денежных сумм сверх размера оклада,

выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии со штатным расписанием МКОУ СОШ №14 и положением об оплате труда.

Разовое премирование, в виде единовременного денежного вознаграждения направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников за своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, возложенных на них трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами МКОУ СОШ №14.

1.3. Материальная помощь предоставляется работникам МКОУ СОШ №14 с целью повышения социальной защищенности работников, их заинтересованности в исполнении задач и функций МКОУ СОШ №14, развитии и создании условий для качественного и эффективного исполнения должностных обязанностей работников МКОУ СОШ №14.

Материальная помощь предоставляется работникам МКОУ СОШ №14 для решения их текущих социально значимых и неотложных нужд.

Материальная помощь устанавливается в абсолютном значении.

1.4. Работникам МКОУ СОШ №14 может быть установлено и выплачено единовременное денежное вознаграждение по итогам работы за год (либо иной период, превышающий один месяц), единовременное денежное вознаграждение в связи с особо значимыми событиями и оказана материальная помощь в случаях, установленных настоящим Положением при наличии экономии средств фонда оплаты труда работников МКОУ СОШ №14, в течение календарного года.

1.5. Выплата единовременного денежного вознаграждения работникам МКОУ СОШ №14 учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка. Единовременное денежное вознаграждение устанавливается в абсолютном значении.

1.6. Решение об установлении работникам единовременного денежного вознаграждения по итогам работы за год (либо иной период, превышающий один месяц), единовременного денежного вознаграждения в связи с особо значимыми событиями, оказании материальной помощи принимает комиссия по установлению выплат и надбавок (далее – комиссия) на основании представления (служебная записка) заместителя директора по УВР, заместителя директора по ВР, заместителя директора по АХР, с учетом представительного органа работников МКОУ СОШ №14 (профсоюзная организация).

Решение комиссии является основанием для приказа руководителя МКОУ СОШ №14 об установлении единовременного денежного вознаграждения и оказания материальной помощи.

1.7. Основанием для выплаты вознаграждения является приказ руководителя МКОУ СОШ №14.

1.8. Работникам, отработавшим неполный год (либо иной период времени, превышающий 1 месяц) и уволенным в связи с ликвидацией МКОУ СОШ №14;

сокращением численности или штата работников МКОУ СОШ №14;
 достижением пенсионного возраста;
 призывом на военную службу,
 единовременное денежное вознаграждение устанавливается и выплачивается пропорционально фактически отработанному времени работника.
 Работникам МКОУ СОШ №14, уволенным с работы по другим основаниям, единовременное денежное вознаграждение за отчетный период не выплачивается.

1.9. Термины и определения, применяемые в настоящем Положении:
 отчетный период - истекший месяц/квартал/год, по итогам работы за который осуществляется премирование;
 фактически отработанное время – это период времени, когда работник выполнял свои трудовые обязанности, т.е. фактически находился на работе;
 премирование – разовое единовременное денежное вознаграждение;
 материальная помощь – вид выплат, не связанный с вознаграждением за выполнение трудовых обязанностей, но ориентированный на покрытие личных социальных нужд работника в сложных финансовых обстоятельствах.

2. Условия и размер премирования

2.1. Единовременное денежное вознаграждение по итогам работы за год (либо иной период превышающий один месяц).

2.1.1. Основными условиями премирования в виде единовременного денежного вознаграждения по итогам работы за год (либо иной период, превышающий один месяц) являются достижения по следующим направлениям деятельности работников МКОУ СОШ №14 с соответствующим размером премирования:

Наименование категории работников	Показатели премирования	Размер единовременного вознаграждения (в руб.)
1	2	3
1. Педагогические работники	1. Высокий уровень преподавания с использованием активных методов обучения (применение компьютерных технологий, технических средств обучения).	от 500,00 до 10000,00
	2. Активная работа с учащимися направленная на развитие у них навыков научно-исследовательской, творческой деятельности: на уровне школы; на уровне района; на уровне края.	от 1000,00 до 15000,00 до 5000,00 до 10000,00 до 15000,00
	3. Организация информационной и консультативной	от 500,00

	<p>помощи учащимся в процессе формирования и ведения портфолио.</p> <p>4. Личное участие в оценке результатов, достигнутых обучающимися в разнообразных видах деятельности (учебной, творческой, социальной, коммуникативной и т.п.) для размещения в портфолио.</p> <p>5. Высокий уровень формирования и ведения личного портфолио педагогическим работником.</p> <p>6. Внесение инновационных предложений по повышению эффективности деятельности образовательного учреждения.</p> <p>7. Совершенствование и использование новых форм и методов обучения и воспитания учащихся.</p> <p>8. Использование нанотехнологий в учебном процессе.</p> <p>9. Высокое качество ведения мониторинга образовательного процесса.</p> <p>10. Высокое качество участия и ведения методической работы и наставничества.</p> <p>11. Высокий уровень мероприятий, направленных на профилактику негативной воспитательной среды: поведение корректирующих занятий и тренингов для учащихся с дивиантным поведением; ведение дневников наблюдения для учащихся с дивиантным поведением; создание условий для оценки социальных критериев отклоняющегося поведения учащихся.</p> <p>12. Высокая результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися.</p> <p>13. Высокая результативность работы с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья.</p> <p>14. Взаимодействие с благотворительными общественными организациями и фондами.</p> <p>15. Высокий уровень организации и проведения ремонта школы и класса.</p>	<p>до 10000,00</p> <p>от 500,00 до 10000,00</p> <p>от 1000,00 до 10000,00</p> <p>от 1000,00 до 15000,00</p> <p>от 1000,00 до 10000,00</p> <p>от 1000,00 до 20000,00</p> <p>от 1000,00 до 10000,00</p> <p>от 1000,00 до 15000,00</p> <p>от 500,00 до 10000,00</p> <p>от 1000,00 до 10000,00</p> <p>от 1000,00 до 10000,00</p> <p>от 500,00 до 10000,00</p> <p>от 500,00 до 10000,00</p>
<p>2. Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР и руководитель структурного подразделения</p>	<p>1. Личный вклад в обеспечение эффективности образовательного и воспитательного процесса.</p> <p>2. Эффективная реализация программы развития школы и основной образовательной программы.</p> <p>3. Эффективная организация внутришкольного контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.</p> <p>4. Высокий уровень организации и проведения итоговой, промежуточной аттестации учащихся.</p> <p>5. Высокий уровень организации формирования и</p>	<p>от 1000,00 до 15000,00</p> <p>от 1000,00 до 15000,00</p> <p>от 1000,00 до 20000,00</p> <p>от 1000,00 до 20000,00</p> <p>от 1000,00</p>

	<p>ведения портфолио педагогическими работниками.</p> <p>6.Эффективная деятельность по сохранению контингента обучающихся.</p> <p>7.Создание оптимальных условий для профессионального роста педагогических работников школы.</p>	<p>до 15000,00</p> <p>от 1000,00</p> <p>до 15000,00</p> <p>от 1000,00</p> <p>до 15000,00</p>
3.Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	<p>1.Личный вклад в обеспечение бесперебойной работы систем жизнеобеспечения образовательного учреждения(теплоснабжение, энергоснабжение, водоснабжение, автотранспорт и др.).</p> <p>2.Эффективное взаимодействие с контролирующими органами, с другими организациями (поставщики и подрядчики) по вопросам финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения.</p> <p>3.Проявление личной инициативы в выполнении порученной работы.</p> <p>4.Личное участие в общих мероприятиях образовательного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов).</p>	<p>от 1000,00</p> <p>до 15000,00</p> <p>от 1000,00</p> <p>до 15000,00</p> <p>от 500,00</p> <p>до 5000,00</p> <p>от 500,00</p> <p>до 10000,00</p>
4.Учебно-вспомогательный персонал (библиотекарь, секретарь-машинистка, ведущий по закупкам, рабочий,уборщик, дворник, водитель)	<p>1.Качественная подготовка документов для предоставления в отдел образования, МКУ «ЦКОУО» НМО СК.</p> <p>2.Проявление личной инициативы в выполнении порученной работы.</p> <p>3.Личный вклад в проведение с учащимися творческих (тематических) уроков, мероприятий (для библиотечного фонда).</p> <p>4.Эффективное использование библиотечного фонда школы.</p> <p>5.Личное участие в общих мероприятиях МКОУ СОШ №14 (подготовка и проведение праздников, конкурсов).</p>	<p>от 500,00</p> <p>до 5000,00</p> <p>от 500,00</p> <p>до 5000,00</p> <p>от 500,00</p> <p>до 5000,00</p> <p>от 500,00</p> <p>до 10000,00</p> <p>от 500,00</p> <p>до 5000,00</p>
5.Преподаватели Центра «Точка роста» по внутреннему совместительству	<p>1.Организация онлайн мероприятий, использование СМИ и других интерактивных систем в реализации программ Центра «Точка роста».</p> <p>2.Высокие результаты участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях по линии реализации программ Центра «Точка роста».</p> <p>3.Высокие результаты внедрения инновационных технологий (интегрированные занятия, новые формы проведения развлечений, событий, использование ИКТ, работа с одаренными детьми).</p> <p>4.Публичные выступления и представления результатов</p>	<p>от 500,00</p> <p>до 10000,00</p> <p>от 1000,00</p> <p>до 15000,00</p> <p>от 1000,00</p> <p>до 15000,00</p> <p>от 1000,00</p>

	<p>работы на различных семинарах, конференциях на базе Центра «Точка роста».</p> <p>5.Проведение дополнительных мероприятий на базе Центра «Точка роста».</p> <p>6.Организация поездок, походов, экскурсий во внеурочное время (при условии участия не менее 80% учащихся).</p>	<p>до 15000,00</p> <p>от 1000,00 до 10000,00</p> <p>от 500,00 до 10000,00</p>
<p>6.Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</p>	<p>1.Медийная активность воспитательной работы в школе в социальных сетях (страница РДШ).</p> <p>2.Высокий уровень организации участия школы в днях единых действий РДШ.</p> <p>3.Достижение высокого уровня в направлениях, программах, конкурсах, акциях и проектах РДШ на уровнях: школьном муниципальном региональном Федеральном.</p> <p>4.Качественное проведение " Классных встреч" РДШ.</p> <p>5.Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков.</p> <p>6.Эффективная работа с детьми девиантного поведения, снижение численности обучающихся, состоящими на учете в КДН,ОДН.</p> <p>7.Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования.</p>	<p>от 500,00 до 10000,00</p> <p>от 1000,00 до 15000,00</p> <p>от 500 до 3000,00до 5000,00 до 10000,00</p> <p>до 15000,00 от 500,00 до 10000,00 от 500,00 до 10000,00</p> <p>от 1000,00 до 10000,00</p> <p>от 1000,00 до 15000,00</p>

2.2.Единоновременноеденежное вознаграждение в связи с особо значимыми событиями.

2.2.1.Единовременное денежное вознаграждение в связи с особо значимыми событиями устанавливается и выплачивается работникамМКОУ СОШ №14в следующих случаях:

в связи с профессиональным праздником «День Учителя» - в размере от 500,00 до 20000,00 руб.

3.Порядок премирования работников

3.1. Единовременное денежное вознаграждение по итогам работы за год (либо иной период, превышающий один месяц).

3.1.1.Право на получение единовременного денежного вознаграждения по итогам работы за год (либо за период, превышающий один месяц) имеют работники, состоящие в штате МКОУ СОШ №14 и имеющие в отчетном

периоде фактически отработанное время, из которого исключаются дни, в которые работник отсутствовал на работе вследствие:
отпусков;
служебных командировок;
временной нетрудоспособности;
по другим причинам.

3.1.2. Единовременное денежное вознаграждение по итогам работы за год (либо иной период, превышающий один месяц) работникам МКОУ СОШ №14 выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в отчетном периоде.

3.1.3. Работникам МКОУ СОШ №14, допустившим некачественное и недобросовестное выполнение должностных обязанностей, имеющим производственные упущения или нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, единовременное вознаграждение по итогам работы за год (либо иной период времени, превышающий один месяц) может быть выплачено частично по решению комиссии, с учетом мнения профсоюзной организации.

3.1.4. Работники МКОУ СОШ №14 должны быть ознакомлены с приказом об установлении единовременного денежного вознаграждения под роспись.

3.1.5. Единовременное денежное вознаграждение по итогам работы за год (либо иной период времени, превышающий один месяц) не может быть установлено работнику МКОУ СОШ №14 при наличии следующих условий:
наличие не снятого дисциплинарного взыскания (выговор, замечание);
период работы в МКОУ СОШ №14 менее одного года;
работа по договору гражданско-правового характера;
в период прохождения испытательного срока.

3.2. Единовременное денежное вознаграждение в связи с особо значимыми событиями устанавливается и выплачивается работникам, отработавшим в МКОУ СОШ №14 один или более календарный год.

4. Условия оказания материальной помощи

4.1. Работникам МКОУ СОШ №14 может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:
возникновение чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, т.д.).

4.2. Материальная помощь может быть предоставлена работникам, отработавшим в МКОУ СОШ №14 один или более календарный год.

5. Порядок и размер материальной помощи

5.1. Выплата материальной помощи оформляется на основании личного заявления работника, документов, подтверждающих обстоятельства, перечисленные в пункте 4.1. настоящего Положения и в соответствии с приказом руководителя МКОУ СОШ №14, и с учетом решения (протокол) комиссии и по согласованию с профсоюзной организацией.

5.2. Материальная помощь может быть выплачена в размере одного

должностного оклада.

5.3. Материальная помощь не учитывается при исчислении среднего заработка работника.

6. Порядок внесения дополнений и изменений

6.1. В настоящее Положение могут быть внесены дополнения и изменения в случае изменения действующего законодательства и на основании других нормативных актов Российской Федерации, Ставропольского края и Нефтекумского муниципального округа и локальных нормативных актов МКОУ СОШ №14.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
_____ А.Ш.Мурадинова

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКОУ СОШ №14
_____ Х.М.Янмурзаева

**Положение
о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам
образовательного учреждения длительного отпуска
сроком до одного года**

І. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам (далее соответственно – Положение, длительный отпуск) в соответствии со ст.335 Трудового Кодекса РФ, ст.47 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ и Уставом муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №14» (далее – МКОУ СОШ №14).

2. Действие данного Положения распространяется на педагогических работников МКОУ СОШ №14.

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

4. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в МКОУ СОШ №14, имеющем государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к Положению о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МКОУ СОШ №14 длительного отпуска сроком до одного года, утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года №644.

ІІ. Порядок и условия предоставления длительного отпуска

1. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается образовательным учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке.

2. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

2.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому

договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

2.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

2.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

3. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления, которое он подает администрации образовательного учреждения не менее чем за 14 дней до начала отпуска.

4. Администрация образовательного учреждения обязана рассмотреть поступившее заявление и принять решение о предоставлении отпуска в течение трех дней со дня получения заявления работника.

5. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом руководителя образовательного учреждения.

6. По соглашению сторон время выхода в отпуск может быть изменено.

III. Гарантии педагогическому работнику при нахождении в длительном отпуске

1. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

2. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

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

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

5. При предоставлении длительного отпуска учитываются следующие обстоятельства:

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

6. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска в образовательном учреждении составляется график предоставления длительных отпусков. Одновременно в длительном отпуске может находиться не более двух педагогических работников образовательного учреждения. При наличии трудовых ресурсов образовательное учреждение может определить иной количественный состав.

7. Продолжительность отпуска, порядок отъезда из отпуска и прекращения отпуска по собственному желанию в каждом конкретном случае определяется соглашением работника с администрацией образовательного учреждения. При желании прервать длительный отпуск работник заявлением предупреждает администрацию образовательного учреждения не менее чем за 14 дней.

8. В случае замещения его должности другим работником, нанятым по срочному трудовому договору, вопрос о прекращении длительного отпуска работника решается при согласии временного работника на досрочное расторжение срочного трудового договора.

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

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

IV. Порядок оплаты длительного отпуска

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

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

V. Заключительные положения

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

Принято
Педагогический совет
протокол № 1 от 30.08.2023г

Утверждаю
Директор МКОУ СОШ № 14
Х.М.Янмурзаева
Приказ № 244/5-ОД от 30.08.2023г

ПОЛОЖЕНИЕ О СУММИРОВАННОМ УЧЕТЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ в МКОУ «СОШ № 14».

8 Принято на общем собрании трудового коллектива

1. Общие положения

Положение о суммированном учете рабочего времени устанавливает порядок ведения учета рабочего времени отдельных категорий сотрудников (сторож, вахтер) для которых не может быть соблюдена установленная еженедельная продолжительность рабочего времени.

2. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени

2.1. Установить учетный период рабочего времени в течение календарного года, в котором суммарная продолжительность рабочего времени не должна превышать нормального числа рабочих часов за этот период.

2.2. Использование суммированного рабочего времени основано на том, что установленная законодательством продолжительность рабочей недели обеспечивается графиком в среднем за учетный период.

2.3. Установленная графиком еженедельная продолжительность рабочего времени может в определенной степени отклоняться от установленной нормы рабочих часов.

2.4. При этом появляющаяся недоработка (переработка) должна быть скорректирована в установленный учетный период.

2.5. Количество рабочих часов по графику должно равняться количеству рабочих часов согласно установленной норме за этот период.

2.6. При подсчете рабочих часов, которые необходимо отработать в учетном периоде, из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей (период

выполнения государственных, общественных обязанностей, временной нетрудоспособности и др.).

2.7. Работа, производимая за пределами нормы рабочих часов по установленному графику сменности, признается сверхурочной работой (ст. 99 ТК).

2.8. Трудовым законодательством не ограничена максимальная продолжительность рабочей смены при суммированном учете рабочего времени.

3. График работы

3.1. Для того, чтобы сотрудники полностью отработали норму рабочего времени разрабатываются графики работы сотрудников с соблюдением установленной им трудовым договором продолжительности рабочего времени.

3.2. Для сотрудников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, разрабатывается график сменности на учетный период, в котором определяется время начала и окончания работы:

Время начала и окончания работы сторожей

Период работы	Время работы
Понедельник - пятница	с 19 ⁰⁰ час. до 07 ⁰⁰ час.
Суббота	с 19 ⁰⁰ час. до 07 ⁰⁰ час.
Воскресенье	с 07 ⁰⁰ час. до 07 ⁰⁰ час. следующего дня
Праздничные дни	с 07 ⁰⁰ час. до 07 ⁰⁰ час. следующего дня

3.3. Наличие графика работы работника обязательно, поскольку сотрудник должен знать заранее, каким будет режим работы.

3.4. Статьей 103 ТК РФ определено: при составлении графика работы учитывается мнение представительного органа работников; график доводится до сведения сотрудников не позднее, чем за месяц до введения его в действие. Сотрудники с графиком сменности знакомятся под личную роспись.

4. Нормальное число рабочих часов

4.1. Данный показатель за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря.

4.2. При определении нормы рабочего времени по каждому сотруднику не учитываются те периоды, когда сотрудник фактически не работал. К таким периодам относятся все виды отпусков, временная нетрудоспособность, выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом, дни

прохождения медицинского осмотра, сдача крови и дни отдыха доноров и т.д.

5. Табель учета рабочего времени

5.1. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым сотрудником, в таблице учета рабочего времени. Табель применяется для учета времени, фактически отработанного и неотработанного каждым сотрудником организации, для контроля за соблюдением работниками установленного режима рабочего времени, для расчета заработной платы, для составления статистической отчетности по труду.

5.2. Табель ведется ежемесячно лицом, назначенным приказом по учреждению. Табель открывается за 2-3 дня до начала месяца на основании табеля за прошлый месяц с учетом изменений. Записи в табель и исключение из табеля производятся только на основании документов по учету личного состава (приказов о приеме на работу, переводе, увольнении); отметки о причинах неявок на работу на основании листков нетрудоспособности, справок о выполнении государственных обязанностей и др.

5.3. У педагогических сотрудников отражается фактически отработанное время по всем должностям, по которым они выполняли педагогическую работу.

5.4. У сотрудников, работающих в режиме суммированного учета рабочего времени, в таблице в разрезе дней месяца отражается фактически отработанное количество часов.

5.5. В конце месяца работником, ответственным за ведение табеля, определяется общее количество часов, неявок на работу, количество часов отработанных в ночное, праздничное время, в порядке замещения и т.д. Табель подписывается лицом, ведущим табель, утверждается руководителем.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
МКОУ СОШ № 14
_____ А.Ш.Мурадинова

УТВЕРЖДЕНО
Директор МКОУ СОШ № 14
_____ Х.М.Янмурзаева

Соглашение по охране труда.

1. Общие положения.

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №14».

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

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

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №14» и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения
1. Организационные мероприятия	

1.1. Аттестация рабочих мест по условиям труда в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (утв. Приказом министерства труда и социальной защиты РФ от 20 февраля 2014 года №103н)	Апрель 2024
1.2. Сертификация работ по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда РФ от от 24.04.2002 № 28	Апрель 2024
1.3. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 24 декабря 2021 г. № 2464	В течение года
1.4. Обучение работников безопасным методам и приёмам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»	Ежемесячно
1.5. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям МОУ «Средняя общеобразовательная школа №14». Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке.	Август Сентябрь
1.6. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в учреждении.	Август
1.7. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам	Август
1.8. Обеспечение структурных подразделений школы Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	Постоянно
1.9. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты - работникам, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества	Август

1.10. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: 1 декада марта, 3 декада августа
1.11. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	Сентябрь
1.12. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Постоянно в течение года
1.13. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы	Сентябрь
1.14. Ремонт классных комнат, рекреаций, холл с учётом соблюдения правил Т.Б.	Июнь Август
1.15. Работодателю, не реже одного раза в 5 лет, организовывать проверку и пересмотр инструкции по охране труда для работников.	1 раз в 5 лет
2. Технические мероприятия	
2.1. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	Июнь Август
2.2. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	Сентябрь
2.3. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	Июнь Июль
2.4. Обеспечение безопасности эксплуатации учебного заведения, сооружений, используемых в образовательном процессе, приборов и технических средств обучения.	В течение года
2.5. Проведение обучения и проверка знаний по Т.Б. с сотрудниками при эксплуатации электрооборудования.	В течение года
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	Постоянно
3.2. Создание комнаты отдыха работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работе на свежем воздухе	В течение года
3.3. Обеспечение кабинетов аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава	Август Сентябрь

3.4. Соблюдение санитарно – гигиенического режима, строгое соблюдение всех пунктов СанПиНа	Постоянно
3.5. Составление расписания уроков в соответствии с СанПиНом 2.4.4 576 – 96г.	Август
3.6. Организация работы по выявлению туб. выраженных детей. Работа с родителями.	В течение года
3.7. Организация, оснащение медицинского кабинета необходимыми медикаментами по мере возможности.	к 01.09.
3.8. Обеспечение моющими средствами, ветошью, ведрами столовую, техперсонал	1 раз в месяц
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты	
4.1. Выдача средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, утв. постановлениями Минтруда России в от 29 октября 2021 г. № 767н	Постоянно
4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	Постоянно
4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)	Постоянно
5. Мероприятия по пожарной безопасности	
5.1. Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 г. и на основе правил пожарной безопасности	Август
5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения	Август Сентябрь
5.3. Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	Август
5.4. Обеспечение структурных подразделений школы первичными средствами пожаротушения (песок, огнетушители и др.)	Постоянно
5.5. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций	Постоянно
5.6. Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели	Постоянно

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ
собрания работников
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 9»


х. Андрей-Курган
от 10 февраля 2022г.

Количество работников: 30

Количество присутствующих: 29

Заслушав директора Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9» Лазарь Г.П.,
председатель профсоюзного комитета Корниенко И.Г., рассмотрев предлагаемый проект коллективного договора (с приложениями) на 2022-2025 годы, собрание **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Коллективный договор (с приложениями) на 2022-2025 год(ы)- утвердить.
2. Уполномочить председателя профсоюзного комитета Корниенко И.Г., подписать коллективный договор (с приложениями) на 2022-2025год(ы) от имени работников.

Председатель собрания  Курбанисмаилова Э.М.

Секретарь собрания  Гебекова Т.Г.

ся примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров".

2.14. Работодатель обязан заключить коллективный договор на согласованных сторонами условиях.

2.15. Подписанный коллективный договор выносится на утверждение общего собрания работников организации. Оставшиеся несогласованными позиции оформляются протоколом разногласий, который является основанием для дальнейших переговоров либо коллективного трудового спора.

2.16. В случае отказа общего собрания работников утвердить коллективный договор представители работодателя и профсоюзный комитет возобновляют коллективные переговоры в целях изменения коллективного договора. Срок таких переговоров не может превышать 3 дней.

2.17. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем (его представителями) до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Для этих целей он размножается в необходимом количестве экземпляров, которое определяется по соглашению сторон.

2.19. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется работодателем в орган по труду УТСЗН администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края для уведомительной регистрации.

3. Состав комиссии по выработке проекта коллективного договора.

3.1. Сопредседатель комиссии от работников: [подпись] Корниенко И.Г.
председатель профсоюзного комитета

3.2. Сопредседатель комиссии от работодателя: [подпись] Лысенко Н.В. зам. дир. по ВР

3.3. Члены комиссии от работников: [подпись] Курбанисмаилова Э.М.
зам. председателя профсоюзного комитета

3.4. Члены комиссии от работодателя: [подпись] Баспаева М.М. завхоз

3.5. Секретарь комиссии: [подпись] Гебекова Т.Г. член профсоюза