

От работодателя

Директор МБОУ «Айдарская  
средняя общеобразовательная школа им.  
Б.Г. Кандыбина»  
(должность руководителя)

  
/С.Н. Железобрюхова  
(подпись) (расшифровка подписи)

«01» сентября 2021 г.



От работников

Председатель первичной  
профсоюзной организации МБОУ  
«Айдарская средняя  
общеобразовательная школа им. Б.Г.  
Кандыбина»

  
(председатель профсоюзной организации)  
/С.Н. Твердохлебова  
(подпись) (расшифровка подписи)

«01» сентября 2021 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Айдарская средняя общеобразовательная школа  
имени Героя Советского Союза Бориса Григорьевича Кандыбина  
Ровеньского района Белгородской области»**

на период с 01 сентября 2021 года по 31 августа 2024 года

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников  
«01» сентября 2021 года (протокол № 5)

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в отделе по  
труду администрации Ровеньского района

Регистрационный № 10 от « 6 » сентября 2021 г.

Начальник отдела по труду  
администрации Ровеньского района  Карпушина А.И.



## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Айдарская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Бориса Григорьевича Кандыбина Ровеньского района Белгородской области» .

**1.2.** Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. Федерального закона от 3 июля 2016 года №305-ФЗ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. Федерального закона от 01.10.2019 г. № 328-ФЗ);

Закон по Белгородской области от 5.07.2007 г. №122 «О социальном партнерстве в Белгородской области» (в ред. закона Белгородской области от 1 марта 2019 года № 363).

**1.3.** Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

**1.4.** Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя - руководителя образовательной организации Желтобрюховой Светланы Николаевны (далее - работодатель); работники образовательного учреждения в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Твердохлебовой Светланы Николаевны (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации).

**1.5.** Работодатель признает первичную профсоюзную организацию полноправным представителем работников по всем условиям коллективного договора.

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

**1.7.** Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения.

**1.8.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме

преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения (ст. 43 ТК РФ).

**1.9.** При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

**1.10.** При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

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

**1.12.** При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

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

**1.14.** Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации:

**1.14.1.** Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);

**1.14.2.** Положение об оплате труда работников (приложение № 2,3);

**1.14.3.** Соглашение по охране труда (приложение № 8);

**1.14.4.** Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение № 4);

**1.14.5.** Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (приложение № 4);

**1.15.** Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей.

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

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

на себя обязательств. Заключение настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

**1.18.** Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить собрание трудового коллектива не реже одного раза в год.

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

## **2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

### **2.1. Работники имеют право на:**

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

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- работники, достигшие возраста сорока лет, (кроме лиц предпенсионного возраста), при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

## 2.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации на следующий день, после прохождения ими диспансеризации.

## 2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

#### **2.4. Работодатель обязан:**

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

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

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля их выполнения;

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

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Управления и трудовыми договорами.

### **III. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**3.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором (ст.57 ТК РФ).

**3.2.** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст.67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

**3.3.** Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом (ст.59 ТК РФ). Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

**3.4.** По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы, по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

Изменение существенных условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом (ст.72 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора, предусмотренных ст.74 ТК РФ, 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, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данном учреждении (ст. 74 ТК РФ).

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).

**3.5.** В соответствии со статьей 25 Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» при заключении трудового договора работодатель получает письменное согласие работника на обработку персональных данных, которое должно включать:

- 1) фамилию, имя, отчество, адрес, номер основного документа, удостоверяющего его личность, сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе;
- 2) наименование (фамилию, имя, отчество) и адрес руководителя организации, получающего согласие носителя персональных данных;
- 3) цель обработки персональных данных;
- 4) перечень персональных данных, на обработку которых дается согласие носителя персональных данных;
- 5) перечень действий с персональными данными, на совершение которых дается согласие;
- 6) срок, в течение которого действует согласие, а также порядок его отзыва.

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

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

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

**3.8.** Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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

**3.10.** Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы,

устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

**3.12.** По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается на новый учебный год только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников) (ст. 74 ТК РФ).

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

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

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

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

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

**3.15.** Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Положением учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении (ст. 68 ТК РФ).

**3.16.** При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе и в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний
- при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

**3.17.** При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе и в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства.

**3.18.** Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее — сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об

индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;
- о его трудовой функции;
- о переводах работника на другую постоянную работу;
- об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем:

- в период работы — не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении - в день прекращения трудового договора.

В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, Работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

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

**3.20.** В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя.

Если в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на

бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника не ведется трудовая книжка, по обращению Работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя)).

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом и со ссылкой на соответствующие статьи, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса или иного федерального закона.

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

**3.22.** Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником - членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора с педагогическими работниками может осуществляться по дополнительным основаниям по инициативе работодателя (ст. 336 ТК РФ). Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

**3.23.** Сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного Работодателя предоставляются Работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 ТК РФ.

#### **IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

**4.** Стороны пришли к соглашению в том, что:

**4.1.** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст.196 ТК РФ).

**4.2.** Работодатель обязуется:

**4.2.1.** Организовать профессиональную подготовку, и повышение квалификации работников.

**4.2.2.** По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

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

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

**4.2.5.** При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

- 200 рублей - по Белгородской области,
- 300 рублей - другие регионы РФ,
- 500 рублей - при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

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

**4.2.7.** Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки,

повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

**4.2.8.** Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

**4.2.9.** Повышать квалификацию педагогических работников по мере необходимости, но не реже одного раза в 3 года в течение всей трудовой деятельности работников. Педагогическим работникам, желающим аттестоваться на первую или высшую квалификационную категорию - обеспечивать сопровождение процедуры аттестации педагогических работников, а также консультативную работу и осуществлять контроль за объективным внесением в автоматизированную систему ЭМОУ портфолио аттестуемых.

## **V. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

### **5. Работодатель обязуется:**

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

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

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

**5.2.** Увольнение работников, являющихся членами профсоюзов, в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

**5.3.** Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

**5.4.** Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

**5.5.** Стороны договорились, что:

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

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя «без отрыва от работы»;

- лица предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) (ст.5 закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»);

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательного учреждения высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

- не освобождённый председатель первичной профсоюзной организации.

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

**5.6.** Работодатель обязуется разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения.

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

**5.8.** Работодатель обязуется использовать внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- приостанавливать наём работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;

- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

- заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

**5.9.** Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (или согласие) при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

## **VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**6.** Стороны пришли к соглашению о том, что:

**6.1.** Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 3), должностными обязанностями, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Положением учреждения (ст.100 ТК РФ).

**6.2.** Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (за исключением женщин, работающих в сельской местности - 36 часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (ст. 263.1. ТК РФ).

**6.3.** Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

**6.4.** Режим работы учреждения:

- время работы дошкольных групп структурного подразделения «Детский сад» с 7.30 часов утра до 17.30 часов,
- время работы учреждения по реализации программ начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования с 8.00 часов до 18.00 часов.

**6.5.** Руководитель должен ознакомить работников под роспись, с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

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

**6.7.** В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала

учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

**6.8.** По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя).

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ):

-по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более, чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий производства у Работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

**6.9.** Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ст. 259 ТК РФ).

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

Гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ).

**6.10.** Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в соответствии со ст.113 ТК РФ и с учётом гарантий, предусмотренных ст.259 ТК РФ.

**6.11.** В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников-инвалидов, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 259 ТК РФ).

**6.12.** Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилам внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, допускается, только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой (ст. 151 ТК РФ).

**6.13.** Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ (ст. 334 ТК РФ) - 56 календарных дней (учителя) и 42 календарных дня (воспитателя структурного подразделения), остальным работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам, работающим в группе комбинированной направленности, где имеются дети с ОВЗ, предоставляется отпуск 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

**6.14.** Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на 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 (ст.335 ТК РФ).

**6.15.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке,

установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

**6.16.** Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.124 ТК РФ).

**6.17.** Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст.262.1 ТК РФ);

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком по её желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ);

- по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ);

- супругам военнослужащих (при этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих (часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы) (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ);

- гражданам (в том числе временно направленным или командированным), принимавшим в 1988 - 1990 годах участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятых в этот период на эксплуатации или других работах

на Чернобыльской АЭС (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1);

- военнослужащим и военнообязанным, призванным на специальные сборы и привлеченным в эти годы к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1);

- лицам начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходившим в 1988 - 1990 годах службу в зоне отчуждения (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1).

**6.18.** Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством РФ (ст. 262 ТК РФ).

**6.19.** Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время (ст. 263 ТК РФ):

- работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

(Следует учитывать, что согласно ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года. Не имеет значения и правовая природа отпуска без сохранения заработной платы: является ли предоставление такого отпуска правом работодателя или его обязанностью).

**6.20.** Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена

по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

**6.21.** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

**6.22.** Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

**6.23.** Продление, перенесение, разделение отпуска производится с согласия работника (ст. 124, 125 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях (ст. 124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности работника;

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

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

При несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели, работодатель обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

**6.24.** При наличии у работника путевки для санаторно-курортного лечения работодатель предоставляет возможность взять отпуск вне графика отпусков.

**6.25.** Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 ТК РФ (часть 2 статьи 219 ТК РФ):

-сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ);

-ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ).

**6.26.** Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

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

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (в специально отведенном на эти цели помещении).

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

- женщинам, воспитывающим ребенка -инвалида - 5 календарных дней.

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

**6.30.** На основании письменного заявления работника предоставить дополнительные отпуска без сохранения заработной платы сверх установленных законодательством РФ:

- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу - 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника - 3 календарных дня;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарного дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;
- членам профкома - 2 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 2 дня.

**6.31.** На основании Постановления Правительства Белгородской области от 23 декабря 2019 года №575-пп «О реализации трехстороннего соглашения между Правительством области, областным объединением организаций профсоюзов и региональным объединением работодателей на 2020-2022 годы» работникам предоставляется отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы, без сохранения заработной платы.

Отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем предоставляется на основании:

- заявления работника о предоставлении отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем
- справки медицинского учреждения о том, что пациент (родитель) нуждается в уходе
- документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о рождении сына/дочери, копия свидетельства о браке (при смене имени/фамилии при регистрации брака) или свидетельство о смене имени/фамилии по собственному желанию).

**6.32.** Женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению предоставлять один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 263.1 ТК РФ).

**6.33.** Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право

на освобождение от работы на один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы на следующий день, после прохождения ими диспансеризации.

**6.34.** Работникам предоставляется один день для проведения вакцинации и один день для прохождения медицинского осмотра, связанного с проведением вакцинации.

Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, представленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом день освобождения от работы согласовываются с работодателем.

Работники предоставляют работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней.

**6.35.** Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных учреждениях, находящихся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников.

Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

**6.36.** Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье

Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

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

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

**6.37.** Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

График работы в период каникул утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

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

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только в соответствии со ст. 99 ТК РФ и с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников-инвалидов, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 259 ТК РФ).

**6.38.** Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113, 259 Трудового Кодекса РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

## **VII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Работодатель и профсоюз договорились:

**7.1.** Заработная плата формируется на основании:

Методики формирования системы оплаты труда и стимулировании работников муниципальных образовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденной постановлением Правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 г. № 421-пп (Приложение № 4).

**7.2.** Установить минимальный размер оплаты труда в сумме 12792 рублей в месяц.

Начиная с 2022 года, устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

**7.3.** Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**7.4.** Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

**7.5.** Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст.136 ТК РФ). За первую половину месяца 25 число текущего месяца, окончательный расчет за месяц 10 число следующего месяца.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке (Приложение №5 ).

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

-размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей к выплате.

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

**7.6.** Размер заработной платы за первую половину месяца осуществляется пропорционально отработанному времени.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитываются оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (в том числе: компенсационная выплата за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ, надбавки за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы и другие).

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (в их числе: за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ), производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

**7.7.** Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях. По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в не денежной форме (не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы).

**7.8.** При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ).

**7.9.** Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

**7.10.** Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (ст.154 ТК РФ).

**7.11.** Время простоя (ст. 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

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

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

**7.14.** Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй ст. 137 ТК РФ, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения

задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч.3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч.3 ст. 157 ТК РФ);

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

**7.15.** Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

**7.16.** При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в абзаце 1 данного пункта срок выплатить не оспариваемую им сумму.

**7.17.** Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

**7.18.** В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме,

приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

**7.19.** Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

**7.20.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет работодатель.

**7.21.** Педагогическим работникам (молодым специалистам) в возрасте до 30 лет, приступившим к трудовой деятельности в образовательном учреждении после окончания педагогических образовательных учреждений вузов и ссузов очной формы обучения, предусмотрена выплата единовременного пособия в размере 6 должностных окладов. Выплата производится в два этапа. Статус молодого специалиста продлевается в следующих случаях: призыв на военную службу, предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет.

## **VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

### **8.1. Работодатель обязуется:**

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);
- осуществлять страхование работников организации от несчастных случаев на производстве (ст. 184 ТК РФ);
- обеспечивать обязательное медицинское страхование работников;
- своевременно перечислять средства за застрахованных лиц в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

### **8.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

- обеспечить контроль соблюдения права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- содействовать обеспечению обязательного медицинского страхования работников;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

**8.3.** Предусмотреть дополнительную льготу с сохранением уровня оплаты труда сроком до одного года по имеющейся ранее квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истекает срок действия

квалификационной категории, но по уважительной причине не имеющим возможности пройти процедуру аттестации:

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

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

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

- по болезни;

- возобновление педагогической деятельности.

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

**8.5.** Не допускать произвольное вмешательство в дела семьи, содействовать обеспечению беспрепятственного осуществления членами семьи своих прав, возможной судебной защиты этих прав, так как семейное законодательство исходит из необходимости укрепления семьи, построения семейных отношений на чувствах взаимной любви и уважения, взаимопомощи и ответственности перед семьей всех ее членов (ст.1 Семейного кодекса РФ).

**8.6.** Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), за звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 500 рублей.

**8.7.** В соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 25 августа 2008 года № 198-пп «О реализации на территории Белгородской области мер по оказанию социальной поддержки педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)» возмещать педагогическим работникам организации расходы по оплате коммунальных услуг.

**8.8.** Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставлять право выхода на пенсию по выслуге лет до достижения ими возраста по старости, при стаже педагогической работы не менее 25 лет.

**8.9.** Лист нетрудоспособности оплачивается на следующих условиях:

- Оплата назначается с первого дня заболевания: первые три дня выплачивает наниматель, остальные ФСС.

- При получении производственной травмы или профзаболевания выплаты будут производиться в 100 % объеме.

- При болезни во время отпуска больному продлевают время отдыха на период болезни, и расчет производится по стандарту.
- Наниматель должен сделать расчёт выплаты в течение 10 дней после того, как больной предъявил больничный лист, и выплатить ее с зарплатой (ч.1 ст.15 Закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ).
- Максимальный период выплаты по уходу за больным зависит от возраста и других особенностей.

## **IX. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

**9.1.** В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации стороны коллективного договора договорились:

- разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогов и других работников;
- создать комиссию по работе с молодежью в организации;
- организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

**9.2.** Работодатель предоставляет льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования, в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором (например - оплачиваемый ученический отпуск и другие).

**9.3.** Профсоюзный комитет обязуется:

- создать при профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодежи;
- активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность; - оказывать помощь молодежи в использовании установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ);
- добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития, жилья и т.п.;
- информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов;

- осуществлять поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную общественную работу.

## **Х. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**10.1.** Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда. (Приложение № 11).

**10.2.** Создать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (п.3 ч.2 ст.212 ТК РФ). Реализовать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

**10.3.** Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда (п.7 ч.2 ст. 212 ТК РФ).

**10.4.** Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом (п.19 ч.2 ст.212 ТК РФ).

**10.5.** Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. №302н (зарегистрирован Минюстом России) 21 октября 2011 г., регистрационный N 22111), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий (п.10 ч.2 ст.212 ТК РФ).

**10.6.** В установленном порядке проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт (п.16 ч.2 ст. 212 ТК РФ).

Осуществлять анализ причин производственного травматизма работников учреждения и несчастных случаев с работниками и обучающимися с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

**10.7.** Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения совета трудового коллектива (п.22 ч.2 ст. 212 ТК РФ).

**10.8.** Проводить своевременно, но не реже одного раза в пять лет специальную оценку условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разрабатывать мероприятия и принимать меры снижению опасных и вредных факторов. Информировать работников об условиях труда на рабочих местах по итогам специальной оценки условий труда.

**10.9.** Обеспечивать наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (п.23 ч.2 ст.212 ТК РФ).

**10.10.** Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учреждений на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований по охране труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

**10.11.** В случае отказа работников от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст.220 ТК РФ).

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст.157, 220 ТК РФ).

**10.12.** Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, устранять выявленные в ходе проверок нарушения требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

**10.13.** Информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

**10.14.** Реализовать мероприятия, направленные на организацию проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий по выполнению видов испытаний Комплекса ГТО, внедрить систему мер поощрения сотрудников, выполнивших нормы Комплекса ГТО на золотой, серебряный и бронзовый знаки отличия.

**10.15.** В целях укрепления здоровья работающего населения и ведения здорового образа жизни организовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе:

- организовывать и проводить физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);
- организовывать и проводить физкультурно-оздоровительных мероприятия;
- приобретать, содержать и обновлять спортивный инвентарь;
- обеспечивать устройство новых и (или) реконструкцию имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

- применять меры поощрения к работникам, заботящимся о своем здоровье (отгул).

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

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

**10.17.** Беременная сотрудница имеет право (ст. 254, 259, 260 и 261) на сохранение среднего заработка при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях, предоставление трудового оплачиваемого отпуска непосредственно перед отпуском по беременности и родам или после него вне зависимости от графика отпусков и стажа работы в должности. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях необходимо оформить такое отсутствие документально. Основанием для классификации отсутствия сотрудницы на рабочем месте как отсутствие с целью диспансеризации является справка медицинского учреждения с указанием даты и времени посещения врача. Только после того как соответствующие документы будут представлены, время отсутствия работницы может быть оплачено в соответствии со ст. 254 ТК РФ.

**10.18.** Работодатель обязуется:

**10.18.1.** Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

**10.18.2.** Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

**10.18.3.** Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

**10.18.4.** Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

**10.18.5.** Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

**10.18.6.** Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории организации необходимые силы и средства.

**10.18.7.** Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты организации.

**10.18.8.** Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации, а также о происшедших на территории организации пожарах и их последствиях.

**10.18.9.** Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

Руководитель организации осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции в организации и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

**10.19.** Работники обязаны (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

**10.20.** Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

**10.21.** В рамках реализации областного социально-значимого проекта «Управление здоровьем», в котором одной из ключевых задач является повышение заинтересованности работодателей в состоянии здоровья сотрудников, и который направлен на создание условий для мотивации граждан на ведение здорового образа жизни, на формирование нового подхода к собственному здоровью и потребности следить за ним Стороны берут взаимные обязательства:

- организовать и систематически проводить оздоровительные мероприятия, совместно с медицинскими учреждениями составлять графики диспансеризации и профилактических медицинских осмотров работников;

- добиваться удовлетворения льготными санаторно-курортными путёвками остро нуждающихся в лечении работников учреждения, согласно медицинских показаний;
- проводить по договору с медицинскими организациями консультирования по правильному питанию и здоровому образу жизни, по улучшению состояния здоровья в семье, по профилактике социально значимых заболеваний и необходимости вакцинации, обучение работников организации методам контроля за здоровьем и оказания само- и взаимопомощи;
- организовать и систематически проводить мероприятия по профилактике вредных привычек и пропаганде здорового образа жизни в коллективе среди работников организации;
- предоставлять один день к отпуску работникам, работающим в течение календарного года без больничных листов;
- организовывать проведение мероприятий для сдачи норм ГТО среди работников;
- создавать и развивать физкультурно-спортивные клубы, организованные в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культуры и спортом по месту работы, а так же приобретать и обновлять спортивный инвентарь - за знаки отличия ГТО назначаются следующие стимулирующие выплаты в баллах:
  - за золотой знак отличия ГТО -3 балла;
  - за серебряный знак отличия ГТО - 2 балла.

## **XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Стороны договорились:

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

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

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

**11.2.** При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа (согласование) первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

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

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

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

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

Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

**11.3.** По согласованию выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- определение формы расчетной ведомости (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

По согласованию выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

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

По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

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

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135,144 ТК РФ).

С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

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

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

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

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

Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

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

Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

## **ХII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА**

**12.1.** За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

**12.2.** Право выбора конкретной меры взыскания принадлежит Работодателю, при этом учитываются тяжесть совершенного проступка и обстоятельства. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

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

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

**12.4.** Наложение дисциплинарного взыскания на Работника оформляется приказом Работодателя на основании представления непосредственного руководителя Работника.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если

работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 193 ТК РФ).

**12.5.** Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания, Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года Работодателем по собственной инициативе, просьбе самого Работника, по ходатайству непосредственного руководителя или выборного профсоюзного органа, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового дисциплинарного проступка и проявил себя как добросовестный Работник.

### **ХIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились:

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

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

**13.3.** Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательного учреждения.

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

**13.5.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

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

**13.7.** Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования крайней меры их разрешения – забастовки.

**13.8.** В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут

Советского Союза Бориса Григорьевича Кандыбина Ровеньского района  
Белгородской области» 01 сентября 2021 года (протокол №5).

Директор МБОУ «Айдарская  
средняя общеобразовательная школа  
им. Б.Г. Кандыбина»  
 /С.Н. Желтобрюхова

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ «Айдарская  
средняя общеобразовательная школа  
им. Б.Г. Кандыбина»  
 /С.Н. Твердохлебова

### **Перечень приложений к коллективному договору:**

1. Протокол общего собрания о начале коллективных переговоров по формированию коллективного договора и об избрании представителя трудового коллектива для ведения переговоров по формированию коллективного договора.
2. Протокол общего собрания трудового коллектива о принятии коллективного договора.
3. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение к коллективному договору №1).
4. Положение об оплате труда. (Приложение к коллективному договору №2,3).
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты. (Приложение к коллективному договору №4).
6. Нормы выдачи СИЗ. (ст.221 ТК РФ). (Приложение к коллективному договору №4).
7. Форма расчетного листка (Приложение к коллективному договору №5).
8. Штатное расписание МБОУ «Айдарская средняя общеобразовательная школа им. Б.Г. Кандыбина» (Приложение к коллективному договору №6,7).
9. Соглашение по охране труда. (Смета расходования средств на охрану труда. План мероприятий по охране труда.) (Приложение к коллективному договору №8).
10. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «Айдарская средняя общеобразовательная школа им. Б.Г. Кандыбина» (Приложение к коллективному договору №9).
11. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Айдарская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Бориса Григорьевича Кандыбина Ровеньского района Белгородской области» - «Детский сад» (Приложение к коллективному договору №10).

**ПРОТОКОЛ  
ОБЩЕГО СОБРАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА  
МБОУ «Айдарская средняя общеобразовательная школа  
им. Б. Г. Кандыбина»**

25 июня 2021 года  
с. Айдар

№ 3

Председатель: Журавлева В.Н.  
Секретарь: Савенко О.П.  
Присутствовали: 39 чел.  
Отсутствовали: 4 чел.

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

1. О начале коллективных переговоров по формированию коллективного договора.
2. О предоставлении полномочий на представительство интересов работников МБОУ «Айдарская средняя общеобразовательная школа им. Б.Г. Кандыбина» при ведении коллективных переговоров по формированию коллективного договора МБОУ «Айдарская средняя общеобразовательная школа им. Б.Г. Кандыбина».
3. Принятие Положения об антикоррупционной политике муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Айдарская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Бориса Григорьевича Кандыбина Ровеньского района Белгородской области».
4. Принятие Правил внутреннего трудового распорядка МБОУ «Айдарская средняя общеобразовательная школа им. Б.Г. Кандыбина».

**1. СЛУШАЛИ:**

**Желтобрюхову С.Н.**, директора школы. Она выступила с предложением о начале коллективных переговоров по формированию коллективного договора на 2021 – 2024 годы.

**ВЫСТУПИЛИ:**

**Кузнецова О.Г.**, завхоза структурного подразделения. Она поддержала предложение о начале переговоров по формированию коллективного договора МБОУ «Айдарская средняя общеобразовательная школа им. Б.Г. Кандыбина».

**Сердюкова Н.Н.**, уборщик служебных помещений. Она поддержала предложение о начале переговоров по формированию коллективного договора МБОУ «Айдарская средняя общеобразовательная школа им. Б. Г. Кандыбина».

**ГОЛОСОВАЛИ:**

«за»- единогласно

**2. СЛУШАЛИ:**

**Рязанову В.П.**, учителя. Она предложила вести переговоры по формированию коллективного договора представителю коллектива.

**ВЫСТУПИЛИ:**

**Чувылкина О.В.**, музыкальный руководитель. Она предложила поручить вести переговоры по формированию коллективного договора председателю профсоюзной организации Твердохлебовой С.Н.

**ГОЛОСОВАЛИ:**

«за»- единогласно

### **3. СЛУШАЛИ:**

**Твердохлебову С.Н.**, председатель профсоюзной организации работников образовательного учреждения. Она ознакомила присутствующих с изменениями, которые необходимо внести в Положение об антикоррупционной политике муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Айдарская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Бориса Григорьевича Кандыбина Ровеньского района Белгородской области».

### **ВЫСТУПИЛИ:**

**Ряднова С.В.**, заместитель директора, которая внесла предложение принять Положение об антикоррупционной политике муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Айдарская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Бориса Григорьевича Кандыбина Ровеньского района Белгородской области».

### **ГОЛОСОВАЛИ:**

«за»- единогласно

### **СЛУШАЛИ:**

**Твердохлебову С.Н.**, председатель профсоюзной организации работников образовательного учреждения. Она ознакомила присутствующих с Правилами внутреннего распорядка МБОУ «Айдарская средняя общеобразовательная школа им. Б.Г. Кандыбина».

### **ВЫСТУПИЛИ:**

**Желтобрюхова С.Н.**, директор школы. Она уточнила и разъяснила некоторые положения Правил внутреннего распорядка школы.

**Масловская Н.А.**, учитель, которая внесла предложение принять Правила внутреннего распорядка школы.

### **ГОЛОСОВАЛИ:**

«за»- единогласно

### **РЕШИЛИ:**

1. Начать формирование коллективного договора МБОУ «Айдарская средняя общеобразовательная школа им. Б. Г. Кандыбина».
2. Избрать представителем трудового коллектива для ведения переговоров по формированию коллективного договора председателя профсоюзного комитета муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Айдарская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Бориса Григорьевича Кандыбина Ровеньского района Белгородской области» **Твердохлебову С.Н.**
3. **Твердохлебовой С.Н.** в срок до 01.09.2021 года представить на общем собрании трудового коллектива проект коллективного договора.
4. Принять Положение об антикоррупционной политике муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Айдарская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Бориса Григорьевича Кандыбина Ровеньского района Белгородской области».
5. Принять Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «Айдарская средняя общеобразовательная школа им. Б.Г. Кандыбина».

Председатель

Секретарь



**В.Н. Журавлева**

**О.П. Савенко**

**ПРОТОКОЛ  
ОБЩЕГО СОБРАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА  
МБОУ «Айдарская средняя общеобразовательная школа  
им. Б. Г. Кандыбина»**

01 сентября 2021 года  
с. Айдар

№ 5

Председатель: Журавлева В.Н.  
Секретарь: Савенко О.П.  
Присутствовали: 41 чел.  
Отсутствовали: 4 чел.

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

1. Об утрате силы коллективного договора, регистрационный № 21 от 06.11.2018 года.
2. О принятии коллективного договора МБОУ «Айдарская средняя общеобразовательная школа им. Б.Г. Кандыбина» на 2021-2024 гг.

**1. СЛУШАЛИ:**

**Желтобрюхову С.Н.**, директора школы. Она выступила с предложением признать утратившим редакцию Коллективного договора МБОУ «Айдарская средняя общеобразовательная школа им. Б.Г. Кандыбина», заключенного сторонами на период с «01» сентября 2018 года по «31» августа 2021 года, прошедшего уведомительную регистрацию в отделе по труду администрации Ровеньского района Белгородской области «06» ноября 2018 года (регистрационный номер № 21), в связи с окончанием срока действия Коллективного договора.

**РЕШИЛИ:**

1. Признать утратившим редакцию Коллективного договора МБОУ «Айдарская средняя общеобразовательная школа им. Б.Г. Кандыбина», заключенного сторонами на период с «01» сентября 2018 года по «31» августа 2021 года, прошедшего уведомительную регистрацию в отделе по труду администрации Ровеньского района Белгородской области «06» ноября 2018 года (регистрационный номер № 21).

**2. СЛУШАЛИ:**

**Твердохлебову С.Н.**, председателя профсоюзной организации, которая представила Коллективный договор МБОУ «Айдарская средняя общеобразовательная школа им. Б.Г. Кандыбина» в новой редакции, действующей с 01 сентября 2021 года по 31 августа 2024 года.

**ВЫСТУПИЛИ:**

**Савенко И.В.**, воспитатель. Предложила одобрить проект коллективного договора МБОУ «Айдарская средняя общеобразовательная школа им. Б. Г. Кандыбина».

**РЕШИЛИ:**

Принять Коллективный договор МБОУ «Айдарская средняя общеобразовательная школа им. Б.Г. Кандыбина» в новой редакции, действующей с 01 сентября 2021 года по 31 августа 2024 года.

Председатель



**В.Н. Журавлева**

Секретарь



**О.П. Савенко**

47

**ПРИНЯТО**

на общем собрании коллектива  
МБОУ «Айдарская средняя  
общеобразовательная школа им. Б.Г.  
Кандыбина»  
протокол от 25 июня 2021 г. №03

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом директора  
МБОУ «Айдарская средняя  
общеобразовательная школа  
им. Б.Г. Кандыбина»  
от 25 июня 2021 г. № 175

**ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Айдарская средняя общеобразовательная школа имени Героя  
Советского Союза Бориса Григорьевича Кандыбина  
Ровеньского района Белгородской области»

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) устанавливается единый трудовой распорядок муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Айдарская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Бориса Григорьевича Кандыбина Ровеньского района Белгородской области» (далее - Школа).

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», приказом Министерства образования и науки РФ 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", иными нормативными правовыми актами и Уставом Школы и регулируют порядок приема и увольнения работников Школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Школе.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.4. Правила утверждаются директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Правила вывешиваются в Школе в учительской комнате на видном месте.

1.6. При приеме на работу администрация Школы обязана ознакомить работника с Правилами под подпись.

1.7. Правила являются приложением к коллективному договору, действующему в Школе. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются администрацией Школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

## **2. Порядок приема и увольнения работников**

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора со Школой.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в

двух экземплярах по одному для каждой из сторон: работника и Школы.

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации Школы следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.1.5. В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен её. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа Работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.6. Запрещается требовать от работника при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством, *(например, характеристику с прежнего места работы, справку о жилищных условиях и т.д.)*

2.1.7. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее — сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;
- о его трудовой функции;
- о переводах Работника на другую постоянную работу;
- об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем:

- в период работы — не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении - в день прекращения трудового договора.

В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, Работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ».

2.1.8. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

2.1.9. Приём на работу оформляется приказом руководителя Школы, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа руководителя Школы должно соответствовать условиям заключённого трудового договора. Приказ руководителя Школы о приёме на работу объявляется работнику под расписку в трёхдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.10. При приеме на работу администрация Школы обязана ознакомить работника со следующими документами:

- уставом Школы
- настоящими Правилами;
- инструкциями по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- должностной инструкцией работника;
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую

деятельность работника.

2.1.11. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок — не более трех месяцев, а для директора Школы, его заместителей — не более шести месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.12. На каждого работника Школы оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников Школы хранятся в Школе.

2.1.13. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Школы в трудовую книжку, администрация Школы обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.1.14. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из документов: трудового договора, должностной инструкции, личного листка по учету кадров (форма Т-2), автобиографии (для основных работников); копии: документа об образовании, паспорта, СНИЛС, ИНН, материалов по результатам аттестации, копии грамот и документов о наградах и поощрениях (при наличии таковых), согласие на обработку персональных данных.

После увольнения работника его личное дело хранится в Школе.

2.1.15. О приеме работника в учреждение делается запись в Книге учета личного состава.

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.2.2. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств Работника. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается.

2.2.3. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в Школу в течение этого срока.

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

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

прежнего места работы.

2.2.6. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация Школы обязана сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.7. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.2.8. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

### **2.3. Перевод на другую работу**

2.3.1. Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с образовательным учреждением допускается только с письменного согласия работника (статья 72 ТК РФ).

2.3.2. Администрация образовательного учреждения обязана перевести работника с его согласия на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Если работник не даёт согласие на перевод, то трудовые отношения с ним прекращаются в соответствии с пунктом 8 статьи 77 ТК РФ.

2.3.3. По причинам, связанным с изменением организационных условий труда (изменение числа классов, групп, количество учащихся, часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.) допускается изменение определённых сторонами существенных условий трудового договора по инициативе администрации образовательного учреждения при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен администрацией образовательного учреждения в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (статья 73 ТК РФ).

2.3.4. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то администрация образовательного учреждения обязана в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательном

учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его квалификации и состояния здоровья.

2.3.5. В случае произведённой необходимости администрация образовательного учреждения имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же образовательном учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

2.3.6. Перевод работника на другую работу в образовательном учреждении оформляется приказом руководителя образовательного учреждения, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

#### 2.4. Увольнение работников.

2.4.1. Увольнение работника - прекращение трудового договора - осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании.

2.4.2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию Школы письменно за две недели.

2.4.3. Директор школы при расторжении своего трудового договора по собственному желанию обязан предупредить Учредителя (его представителя) об этом в письменной форме не позднее, чем за один месяц.

2.4.4. При расторжении трудового договора директор Школы издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ или Законом РФ «Об образовании».

2.4.5. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

2.4.6. Днем увольнения работника является последний день работы. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя.

Если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику

уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя.

По письменному обращению Работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника не ведется трудовая книжка, по обращению Работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя)).

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

### **3. Основные права, обязанности и ответственность администрации школы**

3.1. Непосредственное управление Школой осуществляет директор.

3.2. Директор Школы имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

3.2.1. Осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками.

3.2.2. Применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение.

3.2.3. Совместно с комиссией по поощрению и премированию осуществлять поощрение и премирование работников.

3.2.4. Привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке.

3.2.5. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Школы и других работников, соблюдения

настоящих Правил.

3.2.6. Принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

3.3. Директор школы обязан:

3.3.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

3.3.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

3.3.3. Обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

3.3.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

3.3.5. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ.

3.3.6. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

3.3.7. По письменному заявлению Работника директор обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать Работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется): справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного Работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться Работнику безвозмездно.

Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) у данного Работодателя предоставляются Работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 Трудового кодекса РФ.

3.4. Администрация школы имеет право в пределах своей компетенции:

3.4.1. Присутствовать на любых занятиях, проводимых с учащимися школы (без права входить в класс после начала занятий без экстренной необходимости и делать замечания педагогу в течение занятия), предупредив педагога не позднее, чем в начале учебного дня.

3.4.2. Давать обстоятельные распоряжения учителям, педагогам дополнительного образования, воспитателям, лаборантам, педагогу-психологу, педагогу-организатору, социальному педагогу, учителю-логопеду,

преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности, работникам школьной библиотеки, младшему обслуживающему персоналу.

3.4.3. Привлекать к дисциплинарной ответственности обучающихся за проступки, дезорганизирующие учебно-воспитательный процесс, в порядке, установленном Правилами о поощрениях и взысканиях.

3.4.4. Принимать участие:

- в разработке образовательной политики и стратегии школы, в создании соответствующих стратегических документов;

- в разработке любых управленческих решений, касающихся вопросов образовательной и методической работы школы;

- в ведении переговоров с партнерами школы по учебно-воспитательной работе;

- в работе Педагогического Совета в подборе и расстановке педагогических кадров.

3.4.5. Вносить предложения:

- о начале, прекращении или приостановлении конкретных методических проектов;

- о поощрении, моральном и материальном стимулировании участников учебно-воспитательной деятельности;

- по совершенствованию учебно-воспитательной работы.

3.4.6. Устанавливать от имени школы деловые контакты с лицами и организациями, могущими способствовать совершенствованию учебно-воспитательной работы в школе.

3.4.7. Запрашивать для контроля и внесения корректив в рабочую документацию различных подразделений и отдельных лиц, находящихся в непосредственном подчинении.

3.4.8. Проводить приемку учебно-методических работ, выполненных по заказу школы различными исполнителями (как из числа сотрудников школы, так и из сторонних организаций).

3.4.9. Контролировать и оценивать ход и результаты групповой и индивидуальной учебно-воспитательной работы, налагать вето на методические разработки, чреватые перегрузкой учащихся и педагогов, ухудшением здоровья, нарушением техники безопасности, не предусматривающие профилактики, компенсации и преодоления возможных негативных последствий.

3.4.10. Повышать свою квалификацию.

3.5. На администрацию школы возлагаются следующие обязанности:

3.5.1. Анализирует:

- проблемы учебно-воспитательной работы;

- результаты учебно-воспитательной работы;

- перспективные возможности школы в области учебно-методической работы;

- ход и развитие учебно-методического процесса;

- форму и содержание посещенных уроков и других видов деятельности.

3.5.2. Прогнозирует:

тенденции изменения ситуации в обществе и в образовании для корректировки стратегии развития школы;  
последствия запланированной учебно-воспитательной работы.

### 3.5.3. Планирует и организует:

- текущее и перспективное планирование деятельности педагогического коллектива;
- процесс разработки и реализации образовательной программы школы;
- разработку необходимой учебно-воспитательной документации;
- осуществление систематического контроля качества образовательного процесса и объективностью оценки результатов образовательной подготовки обучающихся, работой предметных кружков и факультативов, посещение уроков и других видов учебных занятий, проводимых педагогическими работниками школы;
- работу по подготовке и проведению государственной (итоговой) аттестации выпускников;
- просветительскую работу для родителей (законных представителей), принимает родителей (законных представителей) по вопросам организации учебно-методического процесса;
- контроль за учебной нагрузкой обучающихся;
- правильное ведение учителями Школы классных журналов и другой установленной отчетной документации;
- повышение квалификации и профессионального мастерства педагогов;
- оснащение учебных кабинетов современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, пополнение библиотеки учебно-воспитательной и художественной литературой, журналами и газетами;
- работу по соблюдению в образовательном процессе норм и правил охраны труда.

### 3.5.4. Координирует:

- работу методических объединений;
- разработку необходимой учебно-воспитательной документации;
- работу учителей и других педагогических работников по выполнению учебных планов и программ;
- работу педагогического коллектива по расписанию занятий.

### 3.5.5. Руководит:

- учебно-воспитательным процессом в Школе;
- созданием благоприятной учебно-воспитательной обстановки в Школе;
- осуществлением системы стимулирования участников учебного процесса и методической работы;

### 3.5.6. Контролирует:

- правильность и своевременность заполнения классных журналов и другой необходимой отчетной документации педагогами, руководителями кружков, секций и т.п.
- правильное и своевременное ведение учителями Школы классных журналов и другой установленной отчетной документации;

- безопасность используемых в образовательном процессе оборудования, приборов, технических и наглядных средств обучения;
- работу руководителей методических объединений;
- соблюдение учащимися Школы правил для учащихся;
- качество образовательного процесса и объективность оценки результатов образовательной подготовки обучающихся;
- работу предметных кружков, факультативов;
- учебную нагрузку учащихся;

#### 3.5.7. Корректирует:

- ход выполнения учебного плана и программ;
- планы работы методических объединений и педагогов-предметников.

#### 3.5.8. Разрабатывает:

- методические документы, обеспечивающие учебный процесс;
- нормативные документы для участников образовательного процесса;
- образовательную программу Школы и фрагменты стратегических документов школы;
- правила ведения журналов и другой отчетной документации;
- на основании полученных от медицинского учреждения материалов списки лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, с указанием фактора, по которому установлена необходимость периодического медицинского осмотра.

3.5.9. Консультирует участников образовательного процесса по принципиальным методическим вопросам.

#### 3.5.10. Оценивает и экспортирует:

- стратегические документы школы (образовательную программу, учебный план и т.п.);
- предложения по организации учебно-воспитательной работы и установлению связей с внешними партнерами.

#### 3.5.11. Предоставляет:

- справки по внутришкольному контролю;
- анализ контрольных срезов по предметам курируемых методических объединений в рамках мониторинга качества обучения.

#### 3.5.12. Редактирует подготовленные к изданию методические материалы.

3.6. Школа как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

3.6.1. За ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством.

3.6.2. За задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику.

3.6.3. За причинение ущерба имуществу работника.

3.6.4. В иных случаях, предусмотренных законодательством.

#### **4. Основные права и обязанности работников**

##### **4.1. Работники имеет право:**

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, дополнительных отпусков;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законами способами;
- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- на обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- на профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- на запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- на обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- на участие в управлении общеобразовательным учреждением.

4.2. Педагогические работники имеют следующие академические права и свободы:

4.2.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

4.2.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

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

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

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

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

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

4.2.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

4.2.9. право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

4.2.10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

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

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

4.2.13. обращение в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления первой или высшей квалификационной категории по должности;

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

4.3. Педагогический работник имеет следующие трудовые права и социальные гарантии:

4.3.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

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

4.3.4. 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;

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

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

4.3.7. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

#### **4.4. Работники обязаны:**

- добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- выполнять Устав Школы, Правила внутреннего трудового распорядка, другие документы, регламентирующие деятельность Школы;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- обеспечивать охрану жизни и здоровья учащихся, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности;

- применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества Школы, воспитывать бережное отношение к ним со стороны учащихся, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;

- выполнять установленные нормы труда;

- своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, если они не противоречат существующему законодательству;

- содержать свое рабочее место в порядке, с учетом требований к учреждению образования;

- систематически повышать свою квалификацию;

- вести себя достойно, быть всегда внимательным к учащимся, вежливым с их родителями и членами коллектива, не создавать конфликтных ситуаций;

- соблюдать и охранять права и свободы учащихся;

- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае во время учебно-воспитательного процесса, признаках профессионального заболевания, а также ситуациях, которые создают угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;

- отказаться от выполнения работ в случаях возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья людей, а также при не обеспечении средствами индивидуальной и коллективной защиты.

#### **4.4. Педагогические работники обязаны:**

4.4.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных

предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

4.4.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

4.4.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

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

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

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

4.4.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

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

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

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

4.4.11. соблюдать устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка.

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

4.6. Педагогические работники не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

4.7. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами.

4.8. Педагогические работники проходят аттестацию согласно Порядку аттестации педагогических работников образования.

4.9. Работникам Школы в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков;
- курить в помещении и на территории Школы;
- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- отвлекать работников Школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Школы;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.10. Работники образовательного учреждения несут ответственность за жизнь и здоровье вверенных им учащихся и воспитанников на все время занятий и массовых мероприятий, проводимых как в учреждении, так и за его пределами.

4.11. Круг основных обязанностей педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется работодателем исходя из требований Устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, квалификационного справочника для педагогических работников, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также должностных инструкций и положений, утвержденных в установленном порядке.

4.12. Работники Школы привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктами 7.4. - 7.13. настоящих Правил.

## **5. Режим работы и время отдыха**

5.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, для остальных работников учреждения – 40 часов в неделю.

5.2. Время начала и окончания ежедневной работы школы, рабочее время и время отдыха работников определяется Уставом учреждения,

регулируется расписанием занятий, планами массовых мероприятий. Руководитель или его заместители обязаны обеспечить учет явки на работу и ухода с работы всех работников школы

### 5.3. Режим работы:

время работы дошкольных групп с 7.30 часов утра до 17.30 часов, время работы учреждения по реализации программ начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования с 8.00 часов до 18.00 часов.

5.4. Расписание учебных занятий составляется по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога, но не более 6 астрономических часов в день с обязательными 10-15-20 минутными перерывами через каждые 45 минут работы, которые включаются в рабочее время педагога.

5.5. При составлении учебных расписаний, педагогическим работникам, имеющим небольшую учебную нагрузку, может быть предоставлен один свободный от занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Режим работы руководителя, его заместителей определяется графиком, составленным с таким расчетом, чтобы во время функционирования школы в ней находился дежурный администратор.

5.7. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни обслуживающего персонала определяется графиком сменности, с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается администрацией школы по согласованию с профсоюзным комитетом. График сменности должен быть объявлен работникам под роспись и вывешен для ознакомления работников на стенде, как правило, не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.

5.8. Для отдыха и питания всем категориям работников учреждения, за исключением педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, предоставляется перерыв продолжительностью не менее 30 минут.

Административному, учебно-вспомогательному персоналу, техническим работникам: ежедневно с 12 часов до 12 часов 30 минут.

5.9. Педагогическим работникам, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися и воспитанниками, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

5.10. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно с учащимися и воспитанниками.

5.11. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре.

5.12. Объем учебной нагрузки на новый учебный год устанавливается руководителем школы по согласованию с профсоюзным комитетом, с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на педагогических советах, на методических объединениях и др.) до ухода работника в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, но не позднее сроков, в которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.13. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

- у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;
- объем учебной нагрузки должен быть стабильным в течение учебного года.

5.14. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается лишь с письменного согласия работника.

5.15. При проведении тарификации педагогов на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого педагога устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, мнение которого как коллегиального органа должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

5.16. В школе устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

5.17. Следующей категории работников устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье): работники дошкольных групп, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

5.18. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Для педагогических работников продолжительность каждого урока накануне нерабочего праздничного дня сокращается на 5 минут.

5.19. Для работников школы, занимающих должность «заместитель директора» устанавливается ненормированный рабочий день с нормальной продолжительностью рабочей недели.

5.20. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими Правилами.

5.21. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Школе и закрепляется в

заключенном с работником трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Школы, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

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

5.7. В случае производственной необходимости администрация Школы имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Школе с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.8. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

5.9. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.10. Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину) устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.11. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание Педагогического Совета;
- Общее собрание коллектива (в случаях предусмотренных законодательством);
- заседание методического объединения;

- родительские собрания и собрания коллектива учащихся;
- дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.12. Директор Школы привлекает педагогических работников к дежурству по Школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий обучающихся данной смены и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

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

График работы в каникулы утверждается приказом директора Школы.

5.14. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания Педагогического Совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

5.15. Работникам Школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ (ст. 334 ТК РФ) - 56 календарных дней (учителя) и 42 календарных дня (воспитателя структурного подразделения), остальным работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам, работающим в группе комбинированной направленности, где имеются дети с ОВЗ, предоставляется отпуск 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором Школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели

до его начала. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении работника.

5.16. Работникам Школы могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

5.17. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определяемом Учредителем.

5.18. Администрация Школы ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.19. В соответствии с о ст. 108 ТК РФ, обеденные перерывы работников, занимающих следующие должности, производятся в рабочее время в связи с условиями работы, при которых предоставление отдыха и питания невозможно: заместитель директора, учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-организатор, воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, лаборант, уборщик служебных помещений. Приём пищи может производиться в школьной столовой.

5.20. Для отдельных категорий работников условиями трудового договора может устанавливаться ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению администрации при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. (Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем определяется коллективным договором).

5.21. Привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться только с письменного согласия работника и в случаях, предусмотренных действующим законодательством. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

5.22. Администрация привлекает педагогических работников к дежурству по учреждению. График дежурств составляется на месяц (четверть и т.п.), утверждается руководителем, согласуется с профсоюзным комитетом и вывешивается для ознакомления работников на стенде школы. Дежурство должно начинаться не позднее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.23. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды педагогические

работники привлекаются администрацией к педагогической, организационной, методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников школы, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей каникулам. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, с их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца (недели).

5.24. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и т.п.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

5.25. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

5.26. Согласно трудовому законодательству (ст.128 ТК РФ) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.27. Работникам, работающим по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, о чем работник указывает в соответствующем заявлении с приложением документа с основного места работы о периоде отпуска.

При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Работник в этом случае вправе отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска (если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник).

5.28. Режим работы Организации.

Школа работает в одну смену.

5-ти дневная учебная неделя – 1- 11- е классы

5-ти дневная неделя – дошкольные группы структурного подразделения «Детский сад».

5.29. Циклограмма рабочей недели.

Понедельник – организационный день, линейки учащихся, информационный час, совещание при директоре, административные совещания.

Проверка состояния школы, кабинетов, санитарно-гигиенического режима.

Вторник - классный час, заседание ШМО, методический Совет.

Среда - заседание профкома, Управляющий Совет.

Четверг - районные совещания,

Пятница – педсовет, совещание, профсоюзное собрание (по плану), Родительский комитет, родительские собрания, общешкольные мероприятия,

Суббота – спортивные праздники, Дни консультаций для родителей.

Подведение итогов недели.

#### 5.30. Циклограмма работы школы.

Педсовет	1 раз в четверть
Совещание при директоре	2 раза в месяц
Методический Совет	1 раз в четверть
Административное совещание	еженедельно
Заседание ШМО	1 раз в четверть
Профсоюзное собрание	1 раз в четверть
Заседание профкома	1 раз в четверть
Родительское собрание	1 раз в четверть
Управляющий Совет	1 раз в четверть
Совет старшеклассников	1 раз в месяц
Общее собрание работников Учреждения	2 раза в год
Общее собрание учащихся	2 раза в год
Линейка учащихся	1 раз в неделю
Общешкольные мероприятия	2 раза в месяц
<i>Проверка школьной документации</i>	
Классные журналы	1 раз в четверть
Тетради	по графику ВШК
Дневники	по графику ВШК
Личные дела	2 раза в год
Микрорайон школы	2 раза в год

## 6. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных учреждений Ровеньского района Белгородской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, утвержденной постановлением администрации Ровеньского района от 27 марта 2013 года № 218, методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников

муниципальных образовательных учреждений Ровеньского района Белгородской области, реализующих программы дошкольного образования штатным расписанием и сметой расходов.

6.2. Заработная плата работников школы состоит из базового оклада, гарантированных доплат и стимулирующих выплат.

Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час); количества обучающихся по предмету в каждом классе; количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе; повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога, доплат за сложность предмета.

Гарантированная оплата труда педагогического работника рассчитывается исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а так же часов неаудиторной занятости.

Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с Управляющим Советом, на основании представления руководителя общеобразовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальным актом Школы.

6.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год, но отдельно по полугодиям.

Установление количества часов по тарификации меньше и больше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

Тарификация утверждается директором Школы не позднее 1 сентября текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников до ухода в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении объема учебной нагрузки.

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

6.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий 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 занятия с кружками, производится из расчета заработной платы,

установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

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

Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

6.5. Выплата заработной платы в Школе производится два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца начислением на пластиковую карту Сбербанка РФ.

6.6. В Школе устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных учреждений Ровеньского района Белгородской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.

6.7. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством РФ, трудовым договором, методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных учреждений Ровеньского района Белгородской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.

## **7. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания**

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к награждению государственными наградами.

7.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Иные меры поощрения по представлению администрации Школы объявляются приказом директора Школы.

7.3. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

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

–замечание;

–выговор;

–увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ и (или) Законом РФ «Об образовании».

7.5. Дисциплинарное взыскание на директора Школы налагает Учредитель.

7.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Школы норм профессионального поведения и (или) устава Школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника Школы, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

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

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

7.9. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ директора Школы о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник

обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 193 ТК РФ).

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

7.13. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года директором по собственной инициативе, просьбе самого Работника, по ходатайству непосредственного руководителя или выборного профсоюзного органа, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового дисциплинарного проступка и проявил себя как добросовестный Работник.

### **8. Защита персональных данных работников**

Получение, обработка, передача хранения персональных данных работников Школы происходит в порядке, установленном Положением о защите персональных данных работников, утверждённом Работодателем.

### **9. Заключительные положения**

Правила вступают в силу со дня вступления в силу коллективного договора, приложением к которому они являются, и действуют в течение периода действия коллективного договора.

Действие Правил распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

Работник обязан незамедлительно сообщать Администрации в письменном виде о любых изменениях в сведениях (данных) о себе указанных им при приеме на работу. Указанные изменения оформляются приложением к трудовому договору.

Оригинал настоящих Правил хранится у руководителя Школы.

Председатель профсоюзного комитета

ГБОУ «Айдарская средняя  
общеобразовательная школа  
м. Б.Г. Кандыбина»



С.Н. Твердохлебова

Принято с учётом мнения  
тудового коллектива

протокол общего собрания  
г 25 июня 2021 г №3

**Принято**

на заседании Управляющего  
совета МБОУ «Айдарская  
средняя общеобразовательная  
школа им. Б.Г. Кандыбина»  
Протокол № 1 от 31.08.2019 г.

**Принято**

на заседании педагогического  
совета МБОУ «Айдарская  
средняя общеобразовательная  
школа им. Б.Г. Кандыбина»  
Протокол № 1 от 29.08.2019 г.

**Утверждено**

приказом по МБОУ «  
Айдарская средняя  
общеобразовательная школа  
им. Б.Г. Кандыбина »  
№ 298 от 31.08.2019 г.

**Положение  
о методике формирования системы оплаты труда  
и стимулирования работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Айдарская средняя общеобразовательная школа имени Героя  
Советского Союза Бориса Григорьевича Кандыбина  
Ровеньского района Белгородской области»**

Положение о методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников МБОУ «Айдарская средняя общеобразовательная школа им. Б.Г. Кандыбина» определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования работников школы, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - общеобразовательные учреждения), и применяется в отношении работников, участвующих в реализации названных программ и прочего персонала (учебно-вспомогательного и административного).

Правовым основанием введения новой системы оплаты труда являются статьи 8, 99 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», часть 2 статьи 26.14 Федерального закона от 6 октября 1999 года № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

Новая система оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Айдарская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Бориса Григорьевича Кандыбина Ровеньского района Белгородской области» устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

## **1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации**

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема средств общеобразовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, утвержденным законом Белгородской области от 20 декабря 2004 года № 160 «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ», количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, устанавливаемым настоящим постановлением.

Фонд оплаты труда общеобразовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times K \times Д \times У,$$

где:

N – норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

K – поправочный коэффициент для данной общеобразовательной организации, устанавливаемый нормативным правовым актом Правительства Белгородской области;

Д – доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного общеобразовательного стандарта, определяемая общеобразовательным организациям самостоятельно;

У – количество учащихся в общеобразовательной организации.

## **2. Формирование и распределения фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций**

2.1. Орган местного самоуправления (учредитель общеобразовательной организации) формирует фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций в разрезе каждой общеобразовательной организации в пределах нормативного фонда по следующей формуле:

$\text{ФОТстр} = \text{ФОТ} \times \text{Др}$ , где:

ФОТстр – фонд стимулирования руководителей общеобразовательной организации;

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

Др – стимулирующая доля ФОТ руководителя общеобразовательной организации – до 5 процентов.

Рекомендуемый размер доли – до 5 процентов от фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных организаций (размер устанавливается органом местного самоуправления).

2.2. Распределение фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций осуществляется органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образованием (далее – Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителя) при органе местного самоуправления (учредителе общеобразовательной организации), в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Стимулирующие выплаты руководителям делятся на две группы:

– стимулирующие выплаты за эффективность по результатам труда (приложение № 1 к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования);

– стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград:

1) за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель» – в размере 3000 рублей;

2) за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» в размере – 500 рублей.

В случае если руководитель одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих доплат.

Кроме того устанавливается гарантированная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени в размере 3000 рублей.

Установленные стимулирующие доплаты выплачиваются по основному месту работы и основной занимаемой должности в пределах фонда стимулирования.

Состав Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей и его полномочия формируются и утверждаются нормативно-правовым актом органов местного самоуправления.

В состав Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей могут входить консультанты по вопросам образования, представители ассоциации попечителей, представители средств массовой информации, территориальной профсоюзной организации работников народного образования, профессиональных объединений работодателей, родителей и других общественных организаций.

Руководители органов управления образованием представляют в Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителей аналитическую информацию о показателях деятельности общеобразовательных организаций, являющихся основанием для стимулирования руководителей общеобразовательных организаций.

Руководители общеобразовательных организаций имеют право присутствовать на заседании Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей и давать необходимые пояснения.

Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителей принимает

решение о стимулировании руководителей в установленном порядке открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее двух третей присутствующих членов. Решение Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей оформляется протоколом.

На основании данного протокола орган управления образованием издает приказ о стимулировании руководителя общеобразовательной организации.

### **3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательной организации**

3.1. Общеобразовательная организация самостоятельно распределяет фонд оплаты труда общеобразовательной организации, который состоит из базовой (ФОТб) и стимулирующей частей (ФОТст).

$$\text{ФОТ}_{\text{оо}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ}_{\text{оо}} \times \text{ш},$$

где ш – стимулирующая доля ФОТ<sub>оо</sub>.

Рекомендуемый диапазон ш – до 30 процентов. Оптимальное значение – 30 процентов.

Значение ш определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников (учителей и других педагогических работников), административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов общеобразовательной организации и складывается:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТбауп} + \text{ФОТбпп} + \text{ФОТбвуп} + \text{ФОТбоп},$$

где:

ФОТбауп – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТбпп – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТбвуп – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТбоп – базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

3.3. Объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде определяется по формуле:

$$\text{Вбпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп},$$

где пп – доля фонда оплаты труда педагогического персонала в базовой части фонда оплаты труда.

Рекомендуемое оптимальное значение пп – до 70 процентов. Значение пп определяется самостоятельно общеобразовательной организацией.

$$\text{ФОТб пп} = \text{ФОТ буч.} + \text{ФОТбппп},$$

где:

ФОТбуч – фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

ФОТбппп – фонд оплаты труда прочих педагогических работников.

### **4. Определение фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей), общеобразовательной организации**

4.1. Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), включает в себя гарантированную базовую и стимулирующую часть и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ уч} = \text{ФОТбуч.} + \text{ФОТстуч.},$$

где:

ФОТстуч – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников,

непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей):

$\text{ФОТстуч.} = \text{ФОТуч} * \text{ст}$ , где:

ст – доля стимулирующей части ФОТстуч, которая составляет до 30 процентов. Рекомендуемое оптимальное значение ст – 30 процентов. Значение устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно.

4.2. ФОТбуч – состоит из общей и специальной частей.

$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз} + \text{ФОТвнуз}$ ,

ФОТо состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТнз).

4.2.1. Фонд оплаты труда аудиторной части включает в себя:

– должностной базовый оклад (на основе установленной категории) и не зависит от количества учеников в классе, а также гарантированных повышающих коэффициентов (К):

- за сложность предмета;
- за превышение нормативной наполняемости класса;
- за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;
- за работу в коррекционных классах;
- за проведение предметов на углубленном и профильном уровне во всех классах;
- за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;
- за работу в общеобразовательной организации, обеспечивающей обучающихся занятостью;

– за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации центральной психолого-медико-педагогической комиссии или территориальной психолого-медико-педагогической комиссии (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно) с учетом фактической педагогической нагрузки;

– педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

4.2.2. ФОТнз включает в себя фонд оплаты труда за виды неаудиторной занятости согласно Методики.

Рекомендуемое значение ФОТнз – до 15 процентов.

Соотношение и порядок распределения ФОТнз определяется общеобразовательной организацией самостоятельно исходя из специфики ее образовательной программы.

4.2.3. ФОТвнуз – фонд оплаты за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов общеобразовательных организаций.

4.2.4. Специальная часть включает в себя:

- специальные гарантированные доплаты и надбавки согласно приложениям № 3 и № 5 к Методике;
- гарантированные доплаты за выполнение функций наставничества и функций методиста согласно приложению № 6 к Методике.

4.3. ФОТстуч – Стимулирующая часть фонда оплаты труда учителей включает в себя:

- гарантированные выплаты (за отраслевые награды), за ученую степень;
- поощрительные выплаты (КРП) на основе показателей эффективности согласно приложению № 2 к Методике.

4.4. Учебный план разрабатывается общеобразовательной организацией

самостоятельно. Максимальный объем учебной нагрузки не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования и регионального компонента, установленного законом Белгородской области.

Рекомендуется определять максимальный объем недельной учебной нагрузки для совмещенных начальных классов 30 часов при объединении двух классов и 35 часов при объединении трех и четырех классов в один класс-комплект.

### **5. Расчет заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей)**

5.1. Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), зависит от базового должностного оклада с учетом квалификационной категории, установленного в соответствии с приложением № 4 к Методике, повышающих коэффициентов К1, К2, К3, К4, К5, К6, К7, К8, К9, К10, К11 и рассчитывается по формуле:

$$\text{Обаз.} = \text{Оу} \times (1 + (\text{К1} + \text{К1}(\kappa) + \text{К2} + \text{К3} + \text{К4} + \text{К5} + \text{К6} + \text{К7} + \text{К8} + \text{К9} + \text{К10} + \text{К11})),$$

где:

Обаз. – базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя);

Оу – базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением № 4 к Методике;

К1 – за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на 25 человек в общеобразовательной организации, расположенной в городской местности и поселках городского типа; количество человек в классе общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности, установлено приложением № 9 к Методике).

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$\text{К1} = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{25 \text{ человек или в соответствии с приложением № 9}} - 1$$

К2 – за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на нормативное количество обучающихся в классе для детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с постановлением Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 10 июля 2015 года № 26.

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$\text{К2} = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{\text{нормативное количество обучающихся в классах для детей с ОВЗ}} - 1$$

К3 – 0,25 за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;

К4 – за сложность предмета, дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; техника безопасности в кабинете; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки

лабораторного, демонстрационного оборудования; включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного; специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета):

– 0,2 – 1 – 4 классы начальной школы, включая часы по отдельным предметам, переданным учителям-предметникам;

– 0,15 – русский язык, литература, родной язык, родная литература, иностранный язык, математика;

– 0,10 – история, обществознание, естествознание, география, биология, информатика, физика, химия, православная культура, физическая культура;

– 0,05 – право, экономика, технология, астрономия, труд.

Для предметов: музыка, основы безопасности жизнедеятельности, изобразительное искусство, мировая художественная культура, черчение, основы духовно - нравственной культуры народов – коэффициент  $K4 = 0$ ;

$K5 = 0,20$  за работу в коррекционных классах;

$K6 = 0,10$  за реализацию в общеобразовательной организации внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов общеобразовательных организаций;

$K7 = 0,20$  за проведение предметов на углубленном уровне во всех классах и профильном уровне (10 – 11 классы);

$K8 =$  до 0,12 за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;

$K9 =$  всем педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителям), за работу в общеобразовательной организации, в том числе:

– 0,70 – для общеобразовательных организаций, расположенных в городской местности, с численностью обучающихся от 900 человек;

– 0,75 – для общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, с численностью обучающихся от 900 человек;

– 0,25 – для общеобразовательных организаций, расположенных в поселках городского типа, с численностью обучающихся от 900 человек;

– 0,45 – для общеобразовательных организаций, расположенных в городской местности, с численностью обучающихся до 900 человек, (за осуществление дистанционного обучения – 0,12);

– 0,35 – 0,25 – для общеобразовательных организаций, расположенных в поселках городского типа, с численностью обучающихся до 900 человек;

$K10 = 0,20$  – за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации ЦПМПК или ТПМПК (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно), с учетом фактической педагогической нагрузки;

$K11 = 0,40$  – педагогическим работникам (учителям), владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

5.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{уч.} = \text{Обаз.}/18 \times \text{Фч} + \text{Днз} + \text{Двнуз} + \text{Дсп} + \text{Дст}, \text{ где:}$$

Обаз. – базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, установленный в соответствии с пунктом 5.1 раздела 5 Методики;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Фч – фактическое количество часов в разрезе каждого класса в соответствии с учебным планом;

Днз – доплата за неаудиторную занятость педагогических работников (учителей) до 4 часов максимум, в том числе за осуществление функций классного руководителя – 2 часа. Доплата за неаудиторную занятость производится за следующие виды деятельности: дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) со слабоуспевающими школьниками, дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) с одаренными учащимися, организация внеклассных мероприятий по предмету и плану школы, осуществление функций классного руководителя по организации и проведению классных часов и родительских собраний, оформление личных дел учащихся и классного журнала, участие в педагогических советах, методических совещаниях, семинарах, руководство методическим объединением, творческой группой и др. Руководитель общеобразовательной организации определяет количество часов на индивидуальные и групповые занятия с отстающими или одаренными обучающимися, организационно-педагогическую деятельность конкретного педагога в зависимости от потребностей общеобразовательной организации и в рамках установленного фонда, что находит отражение в приказе общеобразовательной организации, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя.

Доплата за неаудиторную занятость производится от базового оклада учителя, установленного в соответствии с приложением № 4 к Методике, с учетом надбавки 25 процентов за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности, рассчитывается по формуле:

$$\text{Днз} = \text{Оу} / 18 \times \text{Чнз}, \text{ где:}$$

Днз – дополнительная оплата за виды неаудиторной занятости;

Оу – базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением № 4 к Методике;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Чнз – количество часов в неделю за виды неаудиторной занятости (максимально 4 часа в неделю, в том числе 2 часа за осуществление функций классного руководителя);

Двнуз – оплата за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для 1 – 9 классов, в порядке апробации для 10 – 11 классов, готовых участвовать в апробации по внедрению нового федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования с 1 сентября 2019 года, рассчитывается по формуле:

$$\text{Двнуз} = \text{Оу} * 2,0 / 18 \times \text{Чвнуз},$$

где:

Двнуз – дополнительная оплата за виды внеурочной деятельности;

Оу – базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением № 4 к Методике, с учетом надбавки 25 процентов за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;

2,0 – коэффициент к базовому должностному окладу профессорско-преподавательского состава в общеобразовательных организациях – базовых школах под эгидой Российской Академии наук;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Чвнуз – количество часов работы в неделю по направлениям, отведенным на **внеурочную деятельность** в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом из расчета до 10 недельных часов на класс максимум.

Рекомендуется:

- в 1 классах – до 2 часов в неделю;
- во 2 – 4 классах – до 7 часов в неделю, из них на самоподготовку (выполнение письменных домашних заданий) – до 5 часов в неделю;
- в 5 – 9 классах – до 9 часов в неделю, из них до 3 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку – до 5 часов в неделю;
- в 10 – 11 классах – до 10 часов в неделю, из них до 4 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку до 5 часов в неделю.

Руководитель общеобразовательной организации определяет количество часов работы в неделю по направлениям и по оказанию консультативной помощи обучающимся при выполнении домашних заданий конкретного педагога в зависимости от потребностей общеобразовательной организации и в рамках установленного фонда и предельного количества часов внеурочной деятельности в неделю на класс, что находит отражение в приказе общеобразовательной организации, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя;

Дсп – специальные гарантированные доплаты и выплаты компенсационного характера, установленные в приложениях № 3, № 5, № 6 к Методике;

Дст – стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труд и стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени в пределах фонда стимулирования.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

#### **6. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника**

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере согласно приложению № 6 к Методике.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций наставника в общеобразовательной организации рассчитывается в зависимости от наличия уровней образования:

- начальная общеобразовательная школа – до 1 единицы;
- основная общеобразовательная школа – до 2 единиц;
- средняя общеобразовательная школа – до 2 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается на период осуществления данной функции.

#### **7. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста**

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере согласно приложению № 6 к Методике. Количество гарантированных доплат за выполнение функций методиста в общеобразовательной организации рассчитывается в зависимости от количества обучающихся в общеобразовательной организации:

- до 200 обучающихся – до 1 единицы;
- от 201 до 700 обучающихся – до 3 единиц;
- от 701 до 1500 обучающихся – до 4 единиц;
- от 1501 и более обучающихся – до 5 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается на период осуществления данной функции.

#### **8. Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя**

Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, устанавливается за осуществление сопровождения обучающихся за пределами урочной деятельности по состоянию на 1 сентября в размере 4750 рублей.

#### **9. Порядок исчисления заработной платы**

### **педагогических работников образовательных организаций**

Заработная плата педагогическим работникам общеобразовательных организаций города Белгорода и Белгородского района, ведущим занятия с обучающимися Белгородской области, временно находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, расположенных соответственно в городе Белгороде и Белгородском районе, при наличии подтверждающих документов (в соответствии с нормативными актами Белгородской области), исчисляется на основании отдельного тарификационного списка ежемесячно.

#### **10. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников образовательных организаций**

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

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

#### **11. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется:

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

– при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (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 недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

#### **12. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации**

12.1. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (крп) всех категорий.

12.1.1. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат учителям, являются критерии, отражающие результаты их работы:

- динамика индивидуальных образовательных результатов;
- участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах и соревнованиях;
  - мониторинг индивидуальных достижений учащихся;
  - сохранение и укрепление здоровья обучающихся;
  - профессиональные достижения педагогов;
  - профессиональная (социальная) активность учителя;
  - соответствие критериям «доброжелательности»;
  - участие в проектной деятельности.

12.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательной организацией, на основании представления руководителя общеобразовательной организации и с учетом мнения профсоюзной организации.

12.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами общеобразовательной организации.

Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации приводится в приложении № 2 к Методике.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

Рекомендуется разделить стимулирующие выплаты на группы:

- 1). стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда;
- 2). стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград в пределах фонда стимулирования:

– за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель» в размере – 3000 рублей;

– за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» – в размере 500 рублей.

В случае если педагогический работник одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих доплат).

Кроме того устанавливается гарантированная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени в размере 3000 рублей.

### **13. Стимулирующие выплаты за занятия с обучающимися, временно находящимися на длительном лечении**

Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогическим работникам общеобразовательных организаций города Белгорода и Белгородского района, ведущим занятия с обучающимися, временно находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, расположенных соответственно в городе Белгороде и Белгородском районе, планируется в размере 30 процентов от суммы базовых должностных окладов с учетом педагогической нагрузки и распределяется по критериям оценки профессиональной деятельности в соответствии с ежемесячной тарификацией.

### **14. Порядок отнесения государственных и муниципальных общеобразовательных организаций к группам по оплате труда руководителей**

14.1. Государственные и муниципальные общеобразовательные организации относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства организацией: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

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

Таблица 1

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
-------	------------	---------	-------------------

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели</b>	<b>Условия</b>	<b>Количество баллов</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество дошкольных групп в общеобразовательных организациях	за 1 группу	10
3.	Количество обучающихся в отделениях дополнительного образования общеобразовательных организаций:  в многопрофильных  в однопрофильных		
		за каждого обучающегося	0,3
		за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5.	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника; дополнительно за каждого работника, имеющего:	1
		1 квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
7.	Наличие групп продленного дня		20
8.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10
		за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в организациях, работающих в таком режиме	30

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели</b>	<b>Условия</b>	<b>Количество баллов</b>
9.	Наличие филиалов, представительств, учебно-консультационного пункта, интерната при образовательной организации, общежития и другого подразделения с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек; от 100 до 200 человек; свыше 200 человек	20 30 50
10.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных организациях	за каждого дополнительно	0,5
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
12.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
13.	Наличие собственного оборудованного медицинского пункта, кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
14.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	за каждую единицу	3, но не более 20
15.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
16.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20
17.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, организациях профессионального образования, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
18.	Наличие действующих учебно-	за каждую мастерскую от	10

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
	производственных мастерских	степени оборудованности	
19.	Производственная деятельность с реализацией продукции, услуг	на сумму от 50,0 до 100,0 тыс. руб. за год	10
		на сумму свыше 100,0 тыс. руб. за год	20
		на сумму свыше 1,0 млн. руб. за год	50
20.	Наличие экспериментальной площадки	на уровне области	15

### **15. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления базового должностного оклада**

15.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом исполнительной власти области, органом местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится общеобразовательная организация, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

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

15.2. При наличии других показателей, не предусмотренных пунктом 14.2 настоящей Методики, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, орган управления образованием по подчиненности общеобразовательной организации определяет их перечень. За каждый дополнительный показатель максимально возможным является 20 баллов. При этом количество баллов по всем дополнительным показателям суммируется и прибавляется к количеству баллов за указанные в пункте 14.2 раздела 14 Методики показатели.

15.3. По показателям 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 18, приведенным в пункте 14.2 раздела 14 Методики, указано максимально возможное количество баллов. Максимально возможное количество баллов по показателям 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 18, приведенным в пункте 14.2 раздела 14 Методики, устанавливается органом управления образованием, в ведомственной принадлежности которого находятся образовательные организации.

15.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) общеобразовательных организаций определяется по списочному составу на 1 сентября текущего года; по структурным подразделениям дополнительного образования и дошкольного образования – по списочному составу обучающихся (воспитанников) на 1 сентября текущего года. При этом в списочном составе обучающиеся в структурных подразделениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

15.5. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

15.6. Орган исполнительной власти области, органы местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находятся общеобразовательные организации: относит общеобразовательные организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы (наличие достижений ученического и педагогического коллективов в

наиболее значимых региональных, всероссийских и международных конкурсах и проектах, освоение обучающимися образовательных стандартов, реализация инновационной образовательной деятельности), на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям. Перечень конкурсов, проектов, экспериментов, уровень освоения образовательных стандартов определяется приказом вышестоящего органа управления образования области.

15.7. Группы по оплате труда для руководящих работников общеобразовательных организаций (в зависимости от суммы баллов, начисленной по показателям):

Таблица 2

№ п/п	Наименование общеобразовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные лица и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	
2.	Общеобразовательные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200

### 16. Расчет заработной платы руководителя и заместителя руководителя общеобразовательной организации

16.1. Заработная плата руководителя общеобразовательной организации устанавливается учредителем на основании эффективного контракта, заключаемого с руководителем общеобразовательной организации.

Заработная плата рассчитывается исходя из должностного базового оклада в зависимости от группы оплаты труда руководителей, установленной на основании объемных показателей, и гарантированных доплат (коэффициента наполняемости школы, коэффициентов за работу в сельской местности, наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья, наличие в общеобразовательной организации структурных подразделений, за организацию дистанционного обучения детей, за руководство общеобразовательной организацией – базовой школой Российской Академии наук).

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом управления образования при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, в размере до 64 процентов (максимум) от должностного базового оклада руководителя в зависимости от группы оплаты труда руководителей, установленной на основании объемных показателей, в соответствии с критериями эффективности работы руководителя (приложение № 1 к Методике).

Стимулирующая часть по результатам труда должна пересчитываться по итогам полугодий. Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников).

Формула для расчета базовой заработной платы руководителя общеобразовательной

организации:

$$\text{ЗПбдир.} = \text{Обаз} \times (1 + \text{Кн} + \text{Кс} + \text{Ковз} + \text{Ксп} + \text{Кд} + \text{Кб} + \text{Кмо} + \text{Кцвс} + \text{Кк}),$$

где:

Обаз – базовый оклад в соответствии с приложением № 7 к Методике;

Кн – коэффициент наполняемости общеобразовательной организации устанавливается локальным актом учредителя в соответствии с таблицами 3 – 4;

Кс – коэффициент за работу в сельской местности – 0,25;

Ковз – коэффициент за наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

Ксп – коэффициент за наличие в общеобразовательной организации структурных подразделений (дошкольное образование, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь):

– одно структурное подразделение – 0,2;

– два структурных подразделения – 0,3;

Кд – за организацию дистанционного обучения детей – 0,2;

Кб – за руководство общеобразовательной организацией под эгидой Российской Академии Наук – 0,3;

Кмо – за организацию обучения детей, нуждающихся в длительном лечении в медицинских организациях – 0,2;

Кцвс – за организацию обучения детей в центре временного содержания – 0,2;

Кк – за организацию круглосуточного пребывания детей в школах-интернатах – до 0,05.

**Таблица отнесения школ по группам наполняемости  
для школ сельских поселений**

Таблица 3

<b>Группы общеобразовательных организаций</b>	<b>Наименование и величина коэффициента</b>
Свыше 1001	$K = 3,5 - 3,7$
группа 901 – 1000 учеников	$K = 2,8 - 2,9$
группа 701 – 900 учеников	$K = 2,4 - 2,7$
группа 401 – 700 учеников	$K = 1,6 - 1,9$
группа 201 – 400 учеников	$K = 1,1 - 1,8$
группа 101 – 200 учеников	$K = 0,6 - 1,7$
группа до 100 учеников	$K = 0,4 - 1,0$

16.2. Заработная плата заместителя руководителя общеобразовательной организации устанавливается руководителем на основании трудовых договоров, заключаемых с заместителями руководителей общеобразовательных организаций.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом самоуправления общеобразовательной организации по представлению руководителя общеобразовательной организации в размере до 64 процентов (максимум) от базового оклада заместителя

руководителя в соответствии с приложением № 7 к Методике и критериями эффективности работы заместителя руководителя.

Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя общеобразовательной организации:

$ЗП_{\text{зам.дир.}} = \text{Обаз} \times (1 + K_n + K_c + K_{\text{овз}} + K_{\text{сп}} + K_d + K_b + K_{\text{мо}} + K_{\text{цвс}} + K_k)$ , где:

Обаз. – базовая заработная плата заместителя руководителя общеобразовательной организации в соответствии с приложением № 7 к Методике;

$K_n$  – коэффициент наполняемости общеобразовательной организации;

$K_c$  – коэффициент за работу в сельской местности – 0,25;

$K_{\text{овз}}$  – коэффициент за наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

$K_{\text{сп}}$  – коэффициент за курирование (организацию) деятельности по направлениям структурных подразделений в общеобразовательной организации (дошкольное образование, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь):

– одно структурное подразделение – 0,2;

– два структурных подразделения – 0,3;

$K_d$  – 0,2 за организацию дистанционного обучения детей;

$K_b$  – за организацию работы в общеобразовательной организации под эгидой Российской Академии Наук – 0,2;

$K_{\text{мо}}$  – за организацию обучения детей, нуждающихся в длительном лечении, в медицинских организациях – 0,2;

$K_{\text{цвс}}$  – за организацию обучения детей в центре временного содержания – 0,2;

$K_k$  – за организацию круглосуточного пребывания детей в школах-интернатах – до 0,05.

16.3. Стимулирующая часть по результатам труда руководителя и заместителя руководителя общеобразовательной организации должна пересчитываться по итогам полугодий.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

## 17. Порядок премирования

Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя общеобразовательной организации.

Руководитель общеобразовательной организации представляет в орган самоуправления общеобразовательной организации аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательной организации вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Стимулирующая часть по результатам труда работников общеобразовательной организации должна пересчитываться по итогам полугодий.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за

ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положения о распределении стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

### **18. Расчет заработной платы других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов**

Руководитель общеобразовательной организации формирует штатную численность педагогических работников, учебно-вспомогательного, обслуживающего персоналов самостоятельно исходя из потребностей в обеспечении учебно-воспитательного процесса общеобразовательной организации и в пределах распределенных фондов оплаты труда.

Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов общеобразовательной организации устанавливается руководителем общеобразовательной организации на основании трудовых договоров (контрактов).

Размеры, порядок и условия установления базовых окладов административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов определяются локальным правовым актом общеобразовательной организации и (или) коллективным договором, согласно приложению № 7 – 8 к Методике.

### **19. Гарантированные доплаты и компенсационные выплаты**

19.1. Для областных государственных общеобразовательных организаций (лицей-интернат и гимназия-интернат) к базовым окладам:

– педагогических работников (за исключением учителей, непосредственно осуществляющих образовательный процесс) за работу в лицее и гимназии применять коэффициент 1,15;

– педагогических работников (за исключением учителей, непосредственно осуществляющих образовательный процесс) за реализацию федеральных образовательных стандартов общего образования и для детей с ограниченными возможностями здоровья применять коэффициент 1,14;

– педагогических работников (за исключением учителей, непосредственно осуществляющих образовательный процесс), учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, заместителей директоров по административно-хозяйственной части, главных бухгалтеров за работу в общеобразовательных школах-интернатах применять коэффициент 1,15.

19.2. В общеобразовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении. Если такие классы (группы) созданы в общеобразовательных школах-интернатах, то повышение должностных окладов (ставок заработной платы) руководителей, а также работников, непосредственно занятых в таких классах (группах), производится на 20 процентов.

19.3. Медицинским работникам общеобразовательных организаций устанавливаются следующие гарантированные надбавки от базового должностного оклада: за непрерывный стаж работы от 3 до 5 лет – 50 процентов, свыше 5 лет – 60 процентов.

19.4. Медицинским работникам областных государственных общеобразовательных организаций устанавливаются следующие гарантированные надбавки от базового должностного оклада:

– за специфику работы, за организацию дополнительной медицинской помощи для обучающихся и воспитанников в рамках сопровождения федеральных государственных стандартов – в размере 6 процентов.

19.5. Водителям автомобилей в общеобразовательных организациях устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

водителю автомобиля, имеющему не менее двух категорий вождения автотранспортом (2 класс), – 10 процентов, водителю автомобиля, имеющему все категории вождения автотранспортом (1 класс), – 25 процентов.

19.6. Для общеобразовательных организаций устанавливаются компенсационные выплаты:

– каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

В образовательных организациях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (базового должностного оклада).

## **20. Оплата замены уроков учителей. Оплата за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно, а также находящихся на длительном лечении в детских больницах**

Оплата замены уроков учителей производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение больных детей на дому производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике, на основании медицинского заключения.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение хронически больных детей на дому и дистанционно производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике, с учетом коэффициента 1,2 на основании медицинского заключения.

Оплата учителям за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике, с учетом коэффициента 1,45.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике, с учетом коэффициента 1,2 на основании медицинского заключения.

Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности, производится доплата за совмещение профессий от базового должностного оклада (без учета гарантированной надбавки и специфики учреждения), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается от базового должностного оклада (в абсолютной сумме или процентном отношении) в соответствии с приказом руководителя организации при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании организации.

Работникам, работающим по совместительству, выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности, производится доплата от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы

образовательной организации.

### **21. Поправочные коэффициенты для общеобразовательных организаций**

Для общеобразовательных организаций на 2019 – 2020 учебный год сумма расходов рассчитывается по нормативу расходов на одного обучающегося с учетом поправочных коэффициентов, утвержденных настоящим постановлением.

### **22. Поправочные коэффициенты на реализацию государственного образовательного стандарта для всех 1 – 9 классов муниципальных общеобразовательных организаций,**

**в порядке апробации для 10 классов, 11 классов, готовых участвовать в апробации по внедрению нового федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования**

Для муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих государственный образовательный стандарт начального общего и основного общего образования, на 2019 – 2020 учебный год сумма расходов рассчитывается по нормативу расходов на одного обучающегося для 1 – 9 классов, в порядке апробации для 10 классов, 11 классов, готовых участвовать в апробации по внедрению нового федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования с 1 сентября 2019 года, с учетом поправочных коэффициентов, утвержденных постановлением Правительства Белгородской области.

### **23. Поправочные коэффициенты к нормативам расходов на одного обучающегося в общеобразовательных организациях, в которых в состав обучающихся входят дети с расстройством аутистического спектра**

Для обучающихся детей в общеобразовательных организациях, в которых в состав обучающихся входят дети с расстройством аутистического спектра, с 1 сентября 2019 года по 31 августа 2020 года сумма расходов рассчитывается по нормативу расходов на одного обучающегося с учетом поправочного коэффициента, утверждаемого постановлением Правительства Белгородской области.

### **24. Гарантии по оплате труда**

При переходе с 1 сентября 2019 года на новую систему оплаты труда у отдельных сотрудников образовательных организаций возможно незначительное уменьшение заработной платы в связи с изменением структуры заработной платы.

При условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения сотрудниками работ по той же квалификации установить им временно на переходный период дополнительную оплату труда до уровня заработной платы, выплачиваемой до 1 сентября 2019 года за счет средств утвержденного фонда оплаты. Доплата устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным актом (протоколом, приказом) на период учебного года с 1 сентября 2019 года по 31 августа 2020 года.

## **Приложение № 1**

### **Примерное положение о распределении фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей общеобразовательных организаций в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных

обязанностей.

1.2. Стимулирование руководителей общеобразовательных организаций производится из средств фонда стимулирования руководителей каждой общеобразовательной организации.

## **2. Условия стимулирования**

2.1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении:

общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования);

– достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;

– наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;

– высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей);

– высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях);

– организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений;

– участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;

– низкий по сравнению с областным процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования, в данной общеобразовательной организации;

– показатели реализации программ профессиональной подготовки обучающихся (охват обучающихся профессиональным обучением, процент обучающихся, осваивающих две профессии, охват обучающихся изучением строительных специальностей, процент обучающихся, успешно сдавших квалификационные экзамены, охват обучающихся изучением автодела).

2.2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

– материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);

– обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);

– обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);

– обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;

– эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.

2.3. Кадровые ресурсы учреждения:

– укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;

– развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);

– стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

2.4. Социальный критерий:

– отсутствие отчислений из учреждения в 1 – 9 классах, сохранение контингента в 10 – 11 классах;

– организация различных форм внеклассной и внешкольной работы;

- снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися;

- высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;
- занятость учащихся во внеурочное время.

#### 2.5. Эффективность управленческой деятельности:

- обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.);

- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов и др.);

- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;

- объемы привлечения внебюджетных средств;

- повышение заработной платы работников;

- призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и областного уровней.

#### 2.6. Сохранение здоровья учащихся в учреждении:

- высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся;

- снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки;

- организация обеспечения учащихся горячим питанием;

- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.);

- организация обучения детей с отклонениями в развитии.

#### 2.7. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

### 3. Порядок стимулирования

#### 3.1. Распределение фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций осуществляется органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образованием (далее – Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителя).

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом управления образования при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, в размере до 64 процентов (максимум) от должностного базового оклада, установленного в зависимости от группы оплаты труда руководителей на основании объемных показателей, в соответствии с критериями эффективности работы руководителя.

Стимулирующая часть по результатам труда пересчитывается по итогам учебных полугодий.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

#### 3.2. Орган управления образования представляет в Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителя аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для стимулирования их руководителей.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании Совета (орган) по распределению стимулирующей части руководителя и давать необходимые пояснения.

Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителя принимает решение о размере стимулирования открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителя, решение оформляется протоколом. На основании протокола орган управления образования издает приказ о стимулировании руководителей.

## Приложение № 2

### Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации

#### 1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательной организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)
	позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций
	другие
Заместители директоров по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе	организация предпрофильного и профильного обучения
	выполнение плана внутришкольного контроля
	плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-

Наименование должности	Основание для премирования
	<p>воспитательного процесса</p> <p>качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)</p> <p>сохранение контингента учащихся в 10 – 11 классах</p> <p>высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы</p> <p>поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</p>
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	<p>обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы</p> <p>обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда</p> <p>высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</p>
Работники бухгалтерии	<p>своевременное и качественное предоставление отчетности</p> <p>разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов</p> <p>качественное ведение документации</p>
Педагог-психолог, социальный педагог	<p>результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися</p> <p>своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля</p>
Библиотекарь	<p>высокая читательская активность обучающихся</p> <p>пропаганда чтения как формы культурного досуга</p> <p>участие в общешкольных и районных мероприятиях</p> <p>оформление тематических выставок</p> <p>выполнение плана работы библиотекаря</p>
Водитель	<p>обеспечение исправного технического состояния автотранспорта</p> <p>обеспечение безопасной перевозки детей</p> <p>отсутствие ДТП, замечаний</p>
Обслуживающий	<p>проведение генеральных уборок</p>

<b>Наименование должности</b>	<b>Основание для премирования</b>
персонал	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

## **2. Условия стимулирования**

Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

## **3. Порядок стимулирования**

3.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя общеобразовательной организации.

3.2. Руководитель общеобразовательной организации представляет в орган самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

## **Приложение № 3**

### **Перечень гарантированных доплат и выплат компенсационного характера, устанавливаемых педагогическим и другим работникам общеобразовательных организаций**

<b>Наименование доплат</b>	<b>Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)</b>
За работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (за исключением учителей, непосредственно осуществляющих учебный процесс)	до 12
Педагогическим работникам за руководство городскими, районными методическими объединениями	10
Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах и школах-интернатах *	10
Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	до 20
при наличии комбинированных мастерских;	до 35
руководителям общеобразовательных организаций и другим	10

<b>Наименование доплат</b>	<b>Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)</b>
педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами, учебно-консультационными группами	
Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами)	до 25
За работу с библиотечным фондом учебников в общеобразовательных школах и школах-интернатах, при отсутствии должности библиотекаря	до 20
Педагогическим и другим работникам за ведение делопроизводства, бухгалтерского учета, главным бухгалтерам (бухгалтерам) школ-интернатов и детских домов за ведение бухгалтерского учета по подсобному хозяйству	15
Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах, при отсутствии в штате учреждения должности преподавателя по внеклассной работе (в целом на школу, школу-интернат), с количеством классов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
Руководителям и педагогическим работникам общеобразовательных организаций за ведение опытно-экспериментальной работы на региональном уровне	15
За обучение детей с расстройством аутистического спектра (30 % при 18 часах педагогической нагрузки за 1 ребенка, при количестве часов меньше 18 расчет производить пропорционально)	до 30
Прочим педагогическим работникам (за исключением учителей) за индивидуальную работу с детьми по коррекции нарушений в развитии с учетом фактической нагрузки за данную работу (кроме работы с детьми с расстройством аутистического спектра и за дистанционное обучение)	20
Педагогическим работникам (учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, педагог-психолог) за обучение детей с расстройствами аутистического спектра с учетом фактической нагрузки за работу с этими детьми	100

<b>Наименование доплат</b>	<b>Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)</b>
Педагогическим работникам за работу по формированию у учащихся навыков учебно-исследовательской и проектной деятельности (для общеобразовательных организаций под эгидой Российской Академии Наук)	20
Профессорско-преподавательскому составу за реализацию программ в рамках учебного плана (для общеобразовательных организаций под эгидой Российской Академии Наук) за 18 часов недельной нагрузки (за фактическое количество рассчитывается пропорционально)	75
Прочим педагогическим работникам (за исключением учителей) за реализацию образовательного стандарта	до 8

\* Количество оплачиваемых кабинетов составляет по средним общеобразовательным школам, школам-интернатам не более 15.

Кабинеты должны отвечать перечню учебного и компьютерного оборудования для оснащения общеобразовательных организаций.

\*\* Для сельских населенных пунктов с увеличением на 25 процентов.

#### **Приложение № 4**

#### **Размер окладов учителей государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования**

<b>Наименование категории педагогических работников, осуществляющих учебный процесс</b>	<b>Размер базового должностного оклада в рублях</b>
Учитель:	
- без квалификационной категории;	10 200
- 1 квалификационная категория;	11 900
- высшая квалификационная категория	12 900

#### **Приложение № 5**

#### **Гарантированная доплата молодым специалистам, устанавливаемая педагогическим работникам общеобразовательных организаций**

<b>Наименование доплат</b>	<b>Размер доплаты, надбавки (в процентах от должностных)</b>
----------------------------	--

	<b>окладов **)</b>
Гарантированная доплата молодым специалистам*, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в общеобразовательные организации, на период первого года трудовой деятельности	30

\* Определение молодого специалиста согласно статье 20 главы 5 закона Белгородской области от 31 октября 2014 года № 314 «Об образовании в Белгородской области».

\*\* Для сельских населенных пунктов с увеличением на 25 процентов

#### Приложение № 6

#### Гарантированные доплаты учителям за выполнение функций наставника, методиста в общеобразовательных организациях

Наименование доплат	Размер доплаты (в рублях)
Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника	3 000
Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста	2 000

#### Приложение № 7

#### Базовые должностные оклады руководящих работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в зависимости от группы оплаты труда руководителей с учетом аттестации руководителей

Таблица 1

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Директор соответствующий занимаемой должности:				
	- со стажем работы в должности свыше 5 лет;	14 202	12 850	11 902	11 089
	- вновь принятые и со стажем работы в должности до 5 лет	12 850	11 902	11 089	10 279
2.	Заместитель директора:				
	- со стажем работы в должности до 5 лет;	10 800	10 000	9 320	8 640
	- со стажем работы в должности 5 лет и более	11 920	10 800	10 000	9 320

**Базовые должностные оклады руководящих работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в зависимости от группы оплаты труда руководителей с учетом аттестации руководителей**

Таблица 2

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Директор:				
	- высшей квалификационной категории;	14 202	12 850	11 902	11 089
	- I квалификационной категории	12 850	11 902	11 089	10 279
2.	Заместитель директора:				
	- высшей квалификационной категории;	11 920	10 800	10 000	9 320

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
	- I квалификационной категории	10 800	10 000	9 320	8 640
4.	Заведующий дневным, заочным, вечерним отделениями (учебно-производственной практикой), учебно-методическим кабинетом (центром, лабораторией), цехом, студией, центром):				
	- высшей квалификационной категории;	9 604	8 926	8 386	7 709
	- I квалификационной категории	8 926	8 386	7 710	7 034

Примечание к таблице:

1. Административно-хозяйственные функции в организациях III и IV групп по оплате труда руководящих работников могут быть возложены на одного из штатных работников с установлением надбавки за руководство подразделением в размере 10 процентов к окладу по основной деятельности.

## Приложение № 8

### Базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
<b>1. Административный персонал</b>		
1.1.	Руководитель структурного подразделения организации образования:	
	- в организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей;	6 559
	- в организации, отнесенной к III группе по оплате труда	7 080

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
	руководителей; - в организации, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей; - в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	7 646  8 236
1.4.	Заведующий хозяйством	6 026
<b>2. Педагогические работники государственных и муниципальных общеобразовательных организаций</b>		
2.1.	Музыкальный руководитель: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	8 917  9 625  10 459
2.2.	Педагог дополнительного образования: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	8 917  10 369  11 253
2.3.	Социальный педагог: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	9 625  10 369  11 253
2.4.	Педагог-психолог: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	9 625  10 369  11 253
2.5.	Старший воспитатель, воспитатель: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	8 917  10 369  11 253

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11 253
2.6.	Педагог-библиотекарь: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	8 917 9 625 10 459
2.7.	Тьютор: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	9 625 10 369 11 253
2.8.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), сурдопедагог, тифлопедагог: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	10 200 11 900 12 900
2.9.	Старший вожатый - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	8 917 9 625 10 459
<b>3. Медицинские работники</b>		
3.1.	Медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре, зубной техник, рентгенолаборант, фельдшер-лаборант: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	8 297 8 456 8 858 9 264
<b>4. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал</b>		
4.1.	Вожатый	8 917
4.2.	Младший воспитатель:	

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
	- имеющий среднее (полное) общее образование и курсовую подготовку;	6 026
	- имеющий среднее профессиональное образование	6 142
4.3.	Механик:	
	- без квалификационной категории;	6 026
	- имеющий II категорию;	6 142
	- имеющий I категорию	6 729

### 5. Технические исполнители и обслуживающий персонал

№ п/п	Наименование должности	Требования к квалификации	Размер базового должностного оклада (в рублях)
5.1.	Делопроизводитель	общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	6 026
5.2	Водитель автомобиля	При наличии у водителя категории «Д»	6 343
5.3	Оператор котельной		6 026
5.4	Повар		6 403
5.4	Кухонный рабочий		6 026
5.6	Подсобный рабочий		6 026
5.7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Высший разряд	6 150
5.8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		6 026
5.9	Рабочий теплицы, цветочевод		6 026
5.10	Сторож (вахтер)		6 026
5.11.	Уборщик служебных		6 026

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Требования к квалификации</b>	<b>Размер базового должностного оклада (в рублях)</b>
	помещений		

#### Приложение № 9

**Среднее количество обучающихся  
в классе государственных общеобразовательных  
организаций Белгородской области и муниципальных  
общеобразовательных организаций, реализующих программы  
начального общего, основного общего, среднего общего образования, расположенных  
в сельской местности**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование муниципального образования</b>	<b>Среднее количество обучающихся в классе</b>
1	Ровеньский район	14

#### Приложение № 10

**Поправочные коэффициенты к нормативам расходов  
на одного обучающегося в общеобразовательных организациях  
для обучающихся по очной форме обучения**

<b>№ п/п</b>	<b>Полное наименование общеобразовательной организации в соответствии с уставом</b>	<b>Повышающие коэффициенты</b>
	<b>Ровеньский район</b>	
	<b>Средние</b>	
9.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Айдарская средняя общеобразовательная школа Ровеньского района Белгородской области»	1,34

## БЕЛГОРОДСКИЙ ГОРОДСКОЙ СОВЕТ

## РЕШЕНИЕ

от 29 мая 2018 г. N 665

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ДОШКОЛЬНЫХ ГРУПП В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ НА ПОЛУЧЕНИЕ ОБЩЕДОСТУПНОГО И БЕСПЛАТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Во исполнение **решения** Белгородского городского Совета от 25 декабря 2017 года N 591 "Об увеличении оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений города Белгорода", руководствуясь **постановлением** Правительства Белгородской области от 7 апреля 2014 года N 134-пп "Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования", **статьей 27** Устава городского округа "Город Белгород", Белгородский городской Совет решил:

1. Утвердить **Положение** об оплате труда и стимулировании работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (прилагается), основанное на "**Методике** формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования", утвержденной постановлением Правительства Белгородской области от 7 апреля 2014 года N 134-пп.

2. Комитету финансов и бюджетных отношений администрации города расходы по оплате труда педагогического персонала осуществлять за счет средств субвенций областного бюджета, расходы по оплате труда административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала осуществлять за счет средств бюджета городского округа "Город Белгород".

3. Признать утратившим силу **решение** Совета депутатов города Белгорода от 24.07.2014 N 136 "Об утверждении Положения об оплате труда работников (кроме педагогических) муниципальных дошкольных образовательных учреждений и дошкольных групп на базе муниципальных общеобразовательных учреждений города Белгорода" (в редакции решений Совета депутатов города Белгорода от 23.12.2014 N 186, от 30.06.2015 N 247, от 25.02.2016 N 338).

4. Администрации города Белгорода привести свои правовые акты в соответствие с настоящим решением.

5. Настоящее решение вступает в силу после опубликования в газете "Наш Белгород", за исключением **приложения N 3** настоящего решения, действие которого распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2018 года.

6. Опубликовать решение в газете "Наш Белгород" и разместить на официальном сайте "Белгородский городской Совет" ([www.sovetdep31.ru](http://www.sovetdep31.ru)) в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

7. Контроль за выполнением решения возложить на постоянную комиссию Белгородского городского Совета по социальной политике и развитию солидарного общества.

Председатель  
Белгородского городского Совета  
С.Н.ГЛАГОЛЕВ  
Секретарь сессии  
М.А.БАЖИНОВ

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ДОШКОЛЬНЫХ ГРУПП  
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ НА ПОЛУЧЕНИЕ  
ОБЩЕДОСТУПНОГО И БЕСПЛАТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Система оплаты труда разработана для муниципальных дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, и применяется в отношении всех категорий работников: педагогических и прочего персонала. Прочий персонал включает в себя административный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

**I. Формирование фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации**

1.1. Формирование фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ общ} = \text{ФОТ пп} + \text{ФОТ пр.пер.},$$

где:

ФОТпп - фонд оплаты педагогического персонала;

ФОТпр.пер. - фонд оплаты прочего персонала.

Фонд оплаты педагогического персонала формируется в соответствии с [нормативами](#) расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, согласно постановлению Правительства области от 30 декабря 2013 года N 565-пп "Об утверждении нормативов расходов и порядка перечисления местным бюджетам субвенций из областного бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях" из расчета на одного обучающегося в части оплаты труда с учетом поправочного коэффициента на отдельные малокомплектные дошкольные образовательные организации.

Формула для расчета:

$$\text{ФОТпп} = N \times K \times D \times U,$$

где:

N - норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

K - поправочный коэффициент для данной дошкольной организации, устанавливаемый нормативным правовым актом Правительства области на переходный период для отдельных малокомплектных дошкольных образовательных организаций (при отсутствии коэффициента - 1);

D - доля фонда оплаты труда в нормативе на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

U - количество обучающихся в дошкольной образовательной организации.

Фонд оплаты прочего персонала формируется в соответствии с настоящим Положением за счет средств местного бюджета на текущий финансовый год.

Формирование общего фонда оплаты труда прочего персонала по дошкольным образовательным организациям (ФОТдоо) на очередной финансовый год осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТпр.пер} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст} + \text{ФОТц} + \text{ФОТотп}, \text{ где:}$$

ФОТб - базовый фонд оплаты труда прочего персонала (фонд оплаты труда по базовым

окладам всех категорий работников и фонд специальных гарантированных надбавок всех категорий работников);

ФОТст - стимулирующий фонд оплаты труда;

ФОТц - централизованный фонд стимулирования заведующего дошкольной образовательной организацией, который составляет до 15 процентов от общего фонда оплаты труда прочего персонала (базового и стимулирующего) (без учета ФОТотп).

В дошкольной образовательной организации сформируется дополнительный фонд для оплаты замены работников, уходящих в отпуск, оплаты праздничных дней.

ФОТ отп - фонд оплаты труда на замену отпусков рассчитывается от заработной платы с учетом действующих нормативных документов следующим категориям работников: помощникам воспитателей, заведующим, медицинскому персоналу, поварам, шеф-поварам, машинистам по стирке и ремонту спецодежды, сторожам, подсобным рабочим. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда прочего персонала определяется по формуле:

$ФОТст = ФОТб \times ш$ , где:

ш - стимулирующая доля ФОТ прочего персонала.

Рекомендуемый диапазон ш - от 20 до 70 процентов. Значение ш определяется дошкольной образовательной организацией самостоятельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

## II. Формирование централизованного фонда стимулирования заведующих дошкольных образовательных организаций

2.1. Дошкольная образовательная организация формирует централизованный фонд стимулирования заведующего в размере до 15 процентов от фонда оплаты труда прочего персонала (базового и стимулирующего) (без учета ФОТ отп) данной дошкольной образовательной организации.

2.2. Распределение централизованного фонда стимулирования заведующих дошкольных образовательных организаций осуществляется в соответствии с приказом управления образования администрации города Белгорода на основании протокола заседания комиссии по оценке показателей результативности муниципальных дошкольных образовательных учреждений и установления стимулирующих надбавок руководителям муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Белгорода.

Стимулирующие выплаты заведующего делятся на две группы:

1) Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград ([приложение N 1](#)):

- за звания "Народный учитель", имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского), "За заслуги перед Землей Белгородской" (I и II степени), "Заслуженный учитель";

- за отраслевые награды: звания "Отличник народного просвещения" и "Почетный работник общего образования Российской Федерации";

2) Стимулирующие выплаты за эффективное обеспечение образовательного процесса ([приложение N 2](#)).

В случае если заведующий одновременно имеет несколько наград из вышеперечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих доплат.

Установленные стимулирующие доплаты выплачиваются по основному месту работы и основной занимаемой должности в пределах фонда стимулирования.

Критерии стимулирования разрабатываются с учетом спектра профессиональной деятельности заведующих дошкольных образовательных организаций, показатели оценки - с учетом действующих норм и требований, удовлетворенности потребителей образовательных услуг качеством данных услуг.

Заведующий дошкольной образовательной организацией формирует и утверждает штатное расписание дошкольной образовательной организации и тарификационный список в пределах фонда оплаты труда.

## III. Распределение фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации

3.1. В части фонда оплаты труда на педагогический персонал дошкольная образовательная организация самостоятельно определяет объем средств в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, количества обучающихся и поправочного коэффициента, доведенного до организации, доли на прочие учебные расходы (в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными на областном уровне).

3.2. Фонд оплаты труда педагогического персонала состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТпед.пер.} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТпед. пер.} \times \text{Дс, где:}$$

Дс - доля стимулирующей части ФОТ педагогического персонала

Рекомендуемый диапазон Дс от 20 до 70 процентов. Значение Дс определяется организацией самостоятельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала (ФОТпп) состоит из общей части (ФОТо) и гарантированной части (ФОТг):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТг}$$

Объем гарантированной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТг} = \text{ФОТпп} \times \text{Дг, где:}$$

Дг - доля гарантированной части ФОТ педагогического персонала. Рекомендуемое значение Дг - до 30 процентов. Значение Дг устанавливается дошкольной образовательной организацией самостоятельно.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников.

#### IV. Расчет оплаты труда педагогических работников

4.1. Оплата труда педагогических работников дошкольных образовательных организаций рассчитывается исходя из базового оклада (приложение N 3) с применением гарантированных выплат (приложения N 4, N 5) и стимулирующих выплат (приложения N 1, N 2) согласно коэффициентам по следующей формуле:

$$\text{Зп.восп.} = (\text{О баз.восп.} \times \text{К попр. на контингент} \times (1 + \text{К1} + \text{К2})) + \text{С, где:}$$

О баз.восп. - базовый оклад воспитателей, установленный согласно приложению N 3;

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:

$$\text{К} = \frac{\text{численность контингента по численному составу в группе на дату тарификации}}{\text{нормативное комплектование группы в соответствии с СанПиН}}$$

В случае если величина поправочного коэффициента ниже 1, то коэффициент устанавливается на уровне 1.

Нормативное комплектование утверждается приказом управления образования администрации города Белгорода в разрезе каждой группы дошкольной организации в соответствии с паспортом бюро технической инвентаризации и СанПиН.

Нормативное комплектование группы общеразвивающей направленности и повышенного уровня в соответствии с СанПиН рассчитывается исходя из площади групповой (игровой) комнаты на одного ребенка в зависимости от возраста.

В группах компенсирующей и комбинированной направленности поправочный коэффициент устанавливается на уровне 1;

K1 - специальные гарантированные надбавки (приложение N 4);  
K2 - специальные гарантированные надбавки молодым специалистам (приложение N 5).  
Формула для расчета заработной платы прочих педагогических работников:

$Z_{п.пед} = (O_{баз.пед.} \times K_{попр. на контингент} \times (1 + K1 + K2)) + C$ , где:

O баз.пед. - базовый оклад педагогических работников, установленный согласно приложению N 3;

K попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:

$$K = \frac{\text{численность контингента по численному составу в целом по дошкольной образовательной организации на дату тарификации}}{\text{нормативное комплектование дошкольной образовательной организации в соответствии с СанПиН}}$$

В случае если величина поправочного коэффициента ниже 1, коэффициент устанавливается на уровне 1.

Нормативное комплектование утверждается приказом управления образования администрации города Белгорода в разрезе каждой дошкольной организации.

Нормативное комплектование группы общеразвивающей направленности и повышенного уровня в соответствии с СанПиН рассчитывается исходя из площади групповой (игровой) комнаты на одного ребенка в зависимости от возраста.

В группах компенсирующей и комбинированной направленности поправочный коэффициент устанавливается на уровне 1;

K1 - специальные гарантированные надбавки (приложение N 4);

K2 - специальные гарантированные надбавки молодым специалистам (приложение N 5);

C - стимулирующие надбавки за наличие государственных, отраслевых наград и за качество работы (приложения N 1, N 2).

Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 1 сентября и 1 января по основной должности и в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, разработанным в каждой дошкольной образовательной организации.

Для вновь принятых работников и работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации.

С учетом доукомплектования дошкольных образовательных организаций в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

#### V. Расчет оплаты труда прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала)

5.1. Оплата труда работников прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала) рассчитывается исходя из базового оклада, указанного в приложении N 3.

$Z_{п пр} = (O_{баз.пр.} \times (1 + K2)) + C$ , где:

O баз.пр. - базовый оклад прочего персонала;

K2 - специальные гарантированные надбавки (приложение N 4);

C - стимулирующие надбавки (приложения N 1, N 2).

Стимулирующие надбавки устанавливаются по основной должности и в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

5.2. Расчет оплаты труда заведующего и старшего воспитателя дошкольной образовательной организации.

5.2.1. Оплата труда заведующего дошкольной образовательной организации устанавливается исходя из средней (базовой) заработной платы воспитателя, фактически сложившейся на 1 (одно) физическое лицо списочного состава, и стимулирующей надбавки:

$Зп\ завед. = (средняя\ Зп\ базовая\ воспит. \times (1 + K + A)) + Сн$ , где:

Сред Зп базовая воспит. - средняя заработная плата воспитателя;

K - коэффициент за контингент воспитанников:

до 100 детей - 0,5;

от 101 до 150 детей - 0,6;

от 151 до 200 - 0,7;

от 201 до 250 детей - 1;

от 251 и более детей - 1,2;

A - доплата за наличие высшей квалификационной категории - 0,15.

Сн - стимулирующие надбавки, устанавливаемые за счет централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольной образовательной организации в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольных образовательных организаций.

5.2.2. Оплата труда старшего воспитателя дошкольной образовательной организации устанавливается исходя из средней базовой заработной платы воспитателей, фактически сложившейся на 1 (одно) физическое лицо списочного состава, с применением коэффициентов.

Заработная плата старшего воспитателя дошкольной образовательной организации устанавливается руководителем на основании заключаемых трудовых договоров.

Базовая заработная плата старшего воспитателя дошкольной образовательной организации устанавливается в размере до 75 процентов базового оклада заведующего дошкольной образовательной организации без учета доплаты ему за квалификационную категорию.

Стимулирующая часть заработной платы старшего воспитателя устанавливается органом самоуправления дошкольной образовательной организации по представлению заведующего дошкольной образовательной организацией в соответствии с критериями эффективности работы (приложения N 1, N 2).

Формула расчета базовой заработной платы старшего воспитателя дошкольной образовательной организации:

$ЗПб\ ст.восп. = Б.зп.зав. \times (K + A)$ , где:

Б.зп.зав. - базовая заработная плата заведующего без квалификационной категории;

K - коэффициент к базовой заработной плате руководителя - 0,75;

A - коэффициент за квалификационную категорию:

0,05 - для старших воспитателей, имеющих вторую квалификационную категорию;

0,10 - для старших воспитателей, имеющих первую квалификационную категорию;

0,15 - для старших воспитателей, имеющих высшую квалификационную категорию.

Заработная плата заведующего и старшего воспитателя устанавливается два раза в год (1 сентября и 1 января) на основании тарификационных списков и списочного состава детей.

## VI. Общие положения

Оплата замены за временно отсутствующего работника (больничный лист, отпуск, курсы и т.д.) в дошкольных образовательных организациях, в дошкольных группах общеобразовательных организаций производится путем деления базового оклада (с учетом поправочного коэффициента на контингент в группе замены) на среднемесячное количество рабочих часов (среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году)), установленных по занимаемой должности, и умножения на фактически отработанное количество часов замены в месяц.

Для вновь принятых работников стимулирующая выплата по результатам труда может быть

определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии непосредственного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации.

Приложение N 1  
к Положению об оплате труда и стимулировании  
работников муниципальных дошкольных  
образовательных организаций, дошкольных групп  
в образовательных организациях, обеспечивающих  
государственные гарантии реализации прав на  
получение общедоступного и бесплатного  
дошкольного образования

Стимулирующие гарантированные выплаты

N п/п	Наименование категории	Гарантированные стимулирующие выплаты	Размер выплаты (руб., % от базового оклада)
1.	Педагогические работники и заведующие	За звания "Народный учитель", имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского), "За заслуги перед Землей Белгородской" (I и II степени), "Заслуженный учитель";  За отраслевые награды "Отличник народного просвещения" и "Почетный работник общего образования Российской Федерации"	3000 руб.  500 руб.
2.	Учебно-вспомогательный персонал (медицинский персонал)	За непрерывный медицинский стаж: - от 3 до 5 лет; - свыше 5 лет	20% 30%
3.	Бухгалтерские работники	За выслугу лет по специальности: - от 1 года до 5 лет; - от 5 до 10 лет; - от 10 до 15 лет; - свыше 15 лет	10% 15% 20%

Приложение N 2  
к Положению об оплате труда и стимулировании  
работников муниципальных дошкольных  
образовательных организаций, дошкольных групп  
в образовательных организациях, обеспечивающих  
государственные гарантии реализации прав на  
получение общедоступного и бесплатного  
дошкольного образования

Примерное положение

о распределении стимулирующей части фонда оплаты  
труда дошкольной образовательной организации

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии) в соответствии с показателями эффективности деятельности и оценки труда.

II. Показатели эффективности деятельности и оценки труда  
работников образовательных организаций, реализующих основную  
образовательную программу дошкольного образования,  
учитываемые при установлении стимулирующих выплат

2.1. Показатели эффективности деятельности и оценки труда работников образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, учитываемые при установлении стимулирующих выплат, исчисляются в баллах.

Сокращенные обозначения, применяемые в данных показателях:

ДОО - образовательная организация, реализующая основную образовательную программу дошкольного образования;

ФГОС ДО - федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования;

ОВЗ - ограниченные возможности здоровья;

АПО - актуальный педагогический опыт;

ГКП - группа кратковременного пребывания;

ИП - индивидуальный предприниматель;

ЧДОО - частная образовательная организация, реализующая основную образовательную программу дошкольного образования;

ЗОЖ - здоровый образ жизни;

ПМПК - психолого-медико-педагогическая комиссия;

ПМПк - психолого-медико-педагогический консилиум ДОО.

2.2. Первая квалификационная группа "Педагогический персонал" (воспитатель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования)

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание
I. Общие показатели			
1.1.	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	все, относящиеся к педагогическому персоналу	
1.2.	Качественное и своевременное	все, относящиеся к	

	выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	педагогическому персоналу	
1.3.	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	все, относящиеся к педагогическому персоналу	результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов; баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы
1.4.	Руководство городским (районным) методическим объединением	все, относящиеся к педагогическому персоналу	
1.5.	Участие в инновационной деятельности	все, относящиеся к педагогическому персоналу	участие в федеральной экспериментальной или региональной инновационной площадке
1.6.	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	все, относящиеся к педагогическому персоналу	дифференцированно (муниципальный, региональный, федеральный уровень); разработанные в межаттестационный период - 5 лет
1.7.	Презентация собственного АПО в открытых формах	все, относящиеся к педагогическому персоналу	публичное выступление (мастер-класс, конференция, средства массовой информации и др.)
1.8.	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	все, относящиеся к педагогическому персоналу	дифференцированно (федеральный, региональный, муниципальный уровень, уровень ДОО)
1.9.	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	все, относящиеся к педагогическому персоналу	член комиссий по аттестации педагогов, ПМПК, ПМПк ДОО, жюри конкурсов, творческих, рабочих групп
1.10.	Наличие звания победителя регионального конкурса "Детский сад года"	все, относящиеся к педагогическому персоналу	
1.11.	Наличие звания победителя конкурса "Воспитатель года"	все, относящиеся к педагогическому персоналу	дифференцированно (федеральный (в том числе звание призер, лауреат), региональный,

			муниципальный уровень)
1.12.	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	все, относящиеся к педагогическому персоналу	организация участия родителей в реализации образовательной программы, утренниках и праздниках, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности; организация семейных клубов, арт-студий и др.
1.13.	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	все, относящиеся к педагогическому персоналу	работа в ГКП, Центрах игровой поддержки, лекотеках и др.
1.14.	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	все, относящиеся к педагогическому персоналу	работа в консультационных Центрах, охват семей
1.15.	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, относящиеся к педагогическому персоналу	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, культурно-образовательных, общественных мероприятиях, эффективная работа с семьями воспитанников и др.
1.16.	Наличие высшего педагогического образования	все, относящиеся к педагогическому персоналу	
1.17.	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	все, относящиеся к педагогическому персоналу	подбор материалов для размещения на сайте ДОО и (или) его обновление
1.18.	Качественное ведение регионального информационного ресурса по учету детей на зачисление в ДОО	все, относящиеся к педагогическому персоналу	соответствие страницы ДОО единым функциональным требованиям, рекомендациям регионального и муниципального органов управления в сфере образования, своевременная

			корректировка данных о воспитанниках, ДОО, педагогах и т.д.
II. Специфические показатели			
2.1.	Соответствие образовательных программ дошкольного образования, реализуемых в ДОО, требованиям ФГОС, региональным приоритетам развития дошкольного образования	старший воспитатель	
2.2.	Оснащенность ДОО учебно-методическим материалом в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	старший воспитатель	
2.3.	Создание в ДОО условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования	старший воспитатель	качественная организация деятельности ПМПк ДОО, разработка и сопровождение реализации адаптированных образовательных программ
2.4.	Высокий уровень методической работы по повышению квалификации педагогов ДОО	старший воспитатель	100-процентное выполнение плана повышения квалификации, организация участия педагогов в обучающих мероприятиях (вебинары, авторские семинары и т.д.)
2.5.	Эффективность деятельности по организации аттестации педагогов ДОО	старший воспитатель	повышение доли педагогов, аттестованных на квалификационные категории; сопровождение педагогов в межаттестационный период, содействие в подборе и размещении на электронном мониторинге образовательных учреждений аттестационных материалов
2.6.	Высокая результативность участия ДОО, собственного участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных,	старший воспитатель	звание победителя, призера, лауреата

	муниципальных органов управления в сфере образования		
2.7.	Организация и обеспечение качества дополнительных образовательных услуг (за исключением платных), оказываемых сторонними организациями в рамках сетевого взаимодействия	старший воспитатель	организация дополнительного образования с участием учреждений дополнительного образования, спортивных школ, учреждений культуры и др.
2.8.	Обеспечение развития государственно-частного партнерства	старший воспитатель	организация работы ГКП с реализацией образовательной программы для детей, получающих услугу по присмотру и уходу в негосударственном секторе; методическая, организационная поддержка частных дошкольных образовательных организаций, ИП в рамках совместного плана работы (договора)
2.9.	Качественное обеспечение взаимодействия с научными, учебными и социальными институтами	старший воспитатель	реализация совместных планов работы
2.10.	Качественная реализация образовательной программы в различных видах детской деятельности, в процессе режимных моментов	воспитатель	организованная и самостоятельная деятельность детей, прогулка и т.д.
2.11.	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	воспитатель	не менее 80 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 70 процентов - для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет)
2.12.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	воспитатель, инструктор по физической культуре	показатель "Пропущено 1 ребенком дней по болезни в год" не превышает средний показатель по ДОО и средний городской (районный) показатель
2.13.	Осуществление воспитательно-образовательного процесса в	воспитатель групп раннего возраста	

	группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)		
2.14.	Высокая результативность работы с детьми раннего и дошкольного возраста в адаптационный период	воспитатель, педагог-психолог	по результатам мониторинга адаптации детей к ДОО (группе), в т.ч. при переводе из другой ДОО (группы)
2.15.	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами	воспитатели групп компенсирующей, комбинированной и оздоровительной направленности, учитель-логопед, (дефектолог), инструктор по физической культуре, педагог-психолог	на основании заключений (выводов) ПМПк ДОО, ПМПК, медицинских организаций
2.16.	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед (дефектолог), социальный педагог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования	дифференцированно, с учетом временной продолжительности непосредственной работы с детьми в течение дня (максимальное количество баллов - воспитатель, минимальное - педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед (дефектолог))
2.17.	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО в соответствии с разработанной программой (планом) сопровождения	музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог	
2.18.	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед (дефектолог), социальный педагог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования	звание победителя, призера, лауреата
2.19.	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных,	воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед (дефектолог), социальный педагог,	звание победителя, призера, лауреата

	региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования	
2.20.	Содействие в формировании и поддержании благоприятного микроклимата в коллективе ДОО	педагог-психолог, социальный педагог	по результатам исследования психологического микроклимата в коллективе ДОО 2 раза в год
2.21.	Консультационное сопровождение других ДОО, не имеющих специалистов в штатных расписаниях	педагог-психолог, учитель-логопед (дефектолог)	реализация совместных планов работы
2.22.	Эффективность работы по привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятиям спортом	инструктор по физической культуре	организация спартакиад, Дней здоровья, спортивных и оздоровительных секций для работников ДОО
2.23.	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудозатрат	воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	работа с разновозрастной группой
2.24.	Реализация адаптированных образовательных программ в группах компенсирующей и оздоровительной направленности	воспитатель группы общеразвивающей, комбинированной направленности	на период длительного отсутствия основного воспитателя группы компенсирующей и оздоровительной направленности (отпуск, больничный лист и др.)

2.3. Вторая квалификационная группа "Учебно-вспомогательный и медицинский персонал" (старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, врач, инструктор по лечебной физкультуре, помощник воспитателя, младший воспитатель, секретарь учебной части, бухгалтер и т.д.)

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание
I. Общие показатели			
1.1.	Ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой дел	все, кроме помощника воспитателя и младшего воспитателя	
1.2.	Использование в работе	все, кроме помощника	

	компьютерных программ, электронных продуктов	воспитателя и младшего воспитателя	
1.3.	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, относящиеся к учебно-вспомогательному персоналу	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, субботниках, косметическом ремонте и др.
1.4.	Наличие высшего профессионального образования	учебно-вспомогательный и медицинский персонал	за исключением должностей, по которым высшее образование учтено в базовом окладе
II. Специфические показатели			
2.1.	Качественное осуществление воспитательных функций	помощник воспитателя, младший воспитатель	
2.2.	Качественная организация режимных процессов в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)	помощник воспитателя, младший воспитатель	
2.3.	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	старшая медицинская сестра, медицинская сестра, врач, помощник воспитателя, младший воспитатель	не менее 80 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 70 процентов - для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет)
2.4.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	старшая медицинская сестра, медицинская сестра, врач, помощник воспитателя, младший воспитатель	показатель "Пропущено 1 ребенком дней по болезни в год" не превышает средний показатель по ДОО и средний городской (районный) показатель
2.5.	Результативность работы по профилактике инфекционных заболеваний	старшая медицинская сестра, медицинская сестра, врач	отсутствие предписаний, замечаний органов Роспотребнадзора, неудовлетворительных результатов лабораторных исследований
2.6.	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОО	старшая медицинская сестра, медицинская сестра, помощник воспитателя, младший воспитатель, врач	отсутствие замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательного процесса
2.7.	Качественная организация	старшая медицинская	не менее 90 и не более 100

	питания и выполнение норм питания	сестра, медицинская сестра	процентов в соответствии с СанПиН при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений
2.8.	Качественная оздоровительная работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	старшая медицинская сестра, медицинская сестра, врач, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре, помощник воспитателя, младший воспитатель	на основании заключений (выводов) ПМПк ДОО, ПМПК, медицинских организаций
2.9.	Обеспечение диетического питания детей в соответствии с медицинскими рекомендациями	старшая медицинская сестра, медицинская сестра	
2.10.	Эффективность работы по привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятиям спортом	инструктор по лечебной физкультуре, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, врач, медицинская сестра по массажу	организация Дней здоровья, оздоровительных секций, групп для работников ДОО
2.11.	Эффективная работа по организации бухгалтерского учета, начисления заработной платы, учету товарно-материальных ценностей, своевременной сверке с материально ответственными лицами	бухгалтер	
2.12.	Результативность работы с централизованной бухгалтерией управления образования, финансовыми органами муниципального района (округа); своевременное представление документов в бухгалтерию УО	бухгалтер	
2.13.	Активное участие в разработке и исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности ДОО	бухгалтер	
2.14.	Качественная организация помощи детям-инвалидам и	помощник воспитателя	отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных

	детям с ОВЗ в соблюдении режима дня		представителей) на качество оказываемой помощи
2.15.	Создание безопасных условий пребывания и эффективное взаимодействие с медицинским работником в оказании первой помощи при угрожающих жизни состояниях	помощник воспитателя	отсутствие травм
2.16.	Качественное использование различных альтернативных способов коммуникации с учетом нозологии ребенка-инвалида, ребенка с ОВЗ, осуществление (при необходимости) синхронного перевода	помощник воспитателя	наличие знаний основ нозологии ребенка-инвалида, ребенка с ОВЗ (обучение на семинарах, вебинарах, курсах ПК) и эффективное использование их в работе
2.17.	Качественное оказание помощи ребенку-инвалиду и ребенку с ОВЗ в использовании технических средств реабилитации (изделий)	помощник воспитателя	наличие знаний по устройству, функционированию, навыков по эксплуатации и обслуживанию средств реабилитации (изделий) и эффективное использование их в работе
2.18.	Высокий уровень посещаемости сопровождаемых детей-инвалидов и детей с ОВЗ	помощник воспитателя	не менее 60 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 50 процентов - для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет)

2.4. Третья квалификационная группа "Обслуживающий персонал" (подсобный рабочий, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кастелянша, шеф-повар, повар, заведующий складом (кладовщик), кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, вахтер, уборщик служебных помещений, сторож, грузчик, водитель автомобиля, делопроизводитель и т.д.)

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание
I. Общие показатели			
1.1.	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, относящиеся к обслуживающему персоналу	(взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках,

			косметическом ремонте и др., а также в мероприятиях, повышающих имидж ДОО)
1.2.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	все, относящиеся к обслуживающему персоналу	
1.3.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов	все, относящиеся к обслуживающему персоналу	
1.4.	За сложность и напряженность работы	все, относящиеся к обслуживающему персоналу	(в соответствии с положением ДОО)
II. Специфические показатели			
2.1.	Качественное выполнение функций шеф-повара	повар	
2.2.	Качественная организация питания детей	повар, шеф-повар	отсутствие серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений
2.3.	Наличие квалификационного разряда	повар, шеф-повар	
2.4.	Обеспечение диетического питания детей	повар, шеф-повар	
2.5.	Качественное содержание пищеблока	подсобный рабочий	отсутствие серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий
2.6.	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	подсобный рабочий, заведующий складом (кладовщик), кастелянша, иные должности обслуживающего персонала при выполнении данной функции	
2.7.	Качественное ведение установленной документации, в т.ч. складского учета	заведующий складом (кладовщик), повар (при отсутствии	при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, расхождений

		заведующего складом (кладовщика))	остатков на складе данным складской книги
2.8.	Соблюдение сроков реализации продуктов, условий их хранения	заведующий складом (кладовщик), повар (при отсутствии заведующего складом (кладовщика))	
2.9.	Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены постельного белья в группах в соответствии с графиком	кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды	
2.10.	Качественное содержание территории ДОО	дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
<p>КонсультантПлюс: примечание.  Нумерация пунктов дана в соответствии с официальным текстом документа.</p>			
2.12.	За профессионализм в зависимости от наличия открытых категорий, выполнение работ по техническому обслуживанию и ремонту автомобиля	водитель автомобиля	
2.13.	Оперативность и качественное выполнение заявок сотрудников	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
2.14.	Своевременный контроль учета входящей документации и сроков ее исполнения	делопроизводитель	
2.15.	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	делопроизводитель	подбор материалов для размещения на сайте ДОО и (или) его обновление
2.16.	Качественное ведение личных дел сотрудников, воспитанников, архива	делопроизводитель	
2.17.	Качественное ведение регионального информационного ресурса по учету детей на зачисление в ДОО	делопроизводитель	соответствие страницы ДОО единым функциональным требованиям, рекомендациям регионального и муниципального органов

			управления в сфере образования, своевременная корректировка данных о воспитанниках, ДОО, педагогах и т.д.
2.18.	Отсутствие ЧП на рабочем месте, обеспечение сохранности имущества, зданий, территории ДОО	сторож, вахтер	

2.5. Четвертая квалификационная группа  
"Административно-управленческий персонал" (АУП) (заведующий,  
заведующий хозяйством, заместитель заведующего  
по административно-хозяйственной работе (части)  
(далее - заместитель заведующего по  
АХР (АХЧ), главный бухгалтер)

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание
I. Общие показатели			
1.1.	Осуществление финансово-хозяйственной самостоятельности в управлении ДОО	все, относящиеся к АУП	
1.2.	Эффективное расходование бюджетных средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности	все, относящиеся к АУП	при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб
1.3.	Эффективное привлечение и расходование внебюджетных средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности	все, относящиеся к АУП	при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб
1.4.	Использование в управлении ДОО компьютерных программ, электронных продуктов	все, относящиеся к АУП	
1.5.	Соблюдение прав участников образовательного процесса	все, относящиеся к АУП	отсутствие обоснованных жалоб
1.6.	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, относящиеся к АУП	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте и др.

1.7.	Качественное выполнение дополнительных функций завхоза, кладовщика, медсестры, старшего воспитателя и др.	все, относящиеся к АУП	для малокомплектных ДОО (1 - 3 группы)
1.8.	Высшее образование	все, относящиеся к АУП	за исключением должностей, по которым высшее образование учтено в базовом окладе
II. Специфические показатели			
2.1.	Создание развивающей предметно-пространственной среды, материально-технических условий в ДОО в соответствии с ФГОС ДО	заведующий, заместитель заведующего по АХР (АХЧ)	
2.2.	Создание в ДОО архитектурных, кадровых условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования	заведующий, заместитель заведующего по АХР (АХЧ)	
2.3.	Соответствие деятельности ДОО, условий реализации образовательной программы требованиям законодательства в сфере образования, СанПиН и пожарной безопасности	заведующий, заместитель заведующего по АХР (АХЧ)	отсутствие серьезных или множественных замечаний, предписаний надзорных органов в сфере образования, пожарного надзора, Роспотребнадзора, технадзора, энергоаудита и др.
2.4.	Обеспечение соответствия территории, здания, помещений, оборудования ДОО требованиям безопасности, педагогической целесообразности, эстетическим нормам	заведующий, заместитель заведующего по АХР (АХЧ)	при отсутствии случаев травматизма воспитанников по причине несоответствующего нормам безопасности состояния территории, здания, помещений, оборудования ДОО
2.5.	Обеспечение реализации требований охраны труда в ДОО	заведующий, заместитель заведующего по АХР (АХЧ)	отсутствие случаев производственного травматизма, предписаний инспекции по охране труда, своевременная аттестация рабочих мест, проведение мероприятий по улучшению условий охраны труда
2.6.	Укомплектованность ДОО кадрами	заведующий	отсутствие вакансий, стабильность кадрового состава

2.7.	Качественный состав педагогических кадров	заведующий	образовательный и квалификационный ценз, повышение квалификации
2.8.	Численность воспитанников на 1 работника (в т.ч. на 1 педагога)	заведующий	соответствие нормативам, установленным региональными и муниципальными планами мероприятий
2.9.	Обеспечение государственно-общественного характера управления ДОО	заведующий	наличие и состав действующих коллегиальных органов управления
2.10.	Применение методов проектного управления ДОО	заведующий	реализация проектов по управленческой деятельности
2.11.	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	заведующий	подбор содержания и (или) обновление сайта ДОО
2.12.	Обеспечение высокого уровня функционирования (посещаемости ДОО детьми)	заведующий	не менее 80 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 70 процентов - для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет)
2.13.	Обеспечение эффективности работы по снижению заболеваемости воспитанников	заведующий	показатель "Пропущено 1 ребенком дней по болезни в год" не превышает средний показатель по ДОО и средний городской (районный) показатель
2.14.	Обеспечение выполнения натуральных норм питания	заведующий	не менее 90 и не более 100 процентов в соответствии с СанПиН при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений
2.15.	Оснащенность ДОО учебно-методическим материалом в соответствии с ФГОС ДО и реализуемыми образовательными программами	заведующий	
2.16.	Результативность деятельности ДОО в инновационном режиме	заведующий	участие ДОО в федеральной

			экспериментальной или региональной инновационной площадке
2.17.	Высокая результативность участия ДОО, собственного участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	заведующий	звание победителя, призера, лауреата
2.18.	Наличие звания победителя регионального конкурса "Детский сад года"	заведующий, заместитель заведующего по АХР (АХЧ), заведующий хозяйством	
2.19.	Активное участие ДОО во внешних общепедагогических мероприятиях	заведующий	прием делегаций, конференции, семинары на базе ДОО
2.20.	Презентация направлений деятельности ДОО на различных уровнях	заведующий	публичные выступления заведующего
2.21.	Организация и обеспечение качества дополнительных образовательных и оздоровительных услуг (за исключением платных), оказываемых сторонними организациями в рамках сетевого взаимодействия	заведующий	организация дополнительного образования с участием учреждений дополнительного образования, спортивных школ, учреждений культуры и др.
2.22.	Организация альтернативных форм предоставления дошкольного образования	заведующий	организация работы ГКП, семейных групп и др.
2.23.	Обеспечение методической, психолого-педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям, обеспечивающим получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	заведующий	охват семей, получающих помощь в консультационном Центре
2.24.	Удовлетворенность родителей качеством предоставления услуг дошкольного образования, присмотра и ухода	заведующий	по результатам анкетирования 2 раза в год

2.25.	Обеспечение развития государственно-частного партнерства	заведующий	организация работы ГКП с реализацией образовательной программы для детей, получающих услугу по присмотру и уходу в негосударственном секторе; методическая, организационная поддержка частных дошкольных образовательных учреждений, ИП в рамках совместного плана работы (договора)
2.26.	Профессиональная экспертная деятельность на муниципальном, региональном уровне	заведующий	член комиссий по аттестации педагогов, ПМПК, жюри конкурсов, творческих, рабочих групп
2.27.	Качественное ведение регионального информационного ресурса по учету детей на зачисление в ДОО	заведующий	личное выполнение данной функции; соответствие страницы ДОО единым функциональным требованиям, рекомендациям регионального и муниципального органов управления в сфере образования, своевременная корректировка данных о воспитанниках, ДОО, педагогах и т.д.
2.28.	Высокое качество проведения ремонтных работ в ДОО	заведующий, заместитель заведующего по АХР (АХЧ) (завхоз)	
2.29.	Результативность работы по энергосбережению	заведующий, заместитель заведующего по АХР (АХЧ)	
2.30.	Целесообразное использование внутренних резервов для устранения перебоев в работе систем жизнеобеспечения ДОО	заместитель заведующего по АХР (АХЧ)	
2.31.	Обеспечение условий для бесперебойной эксплуатации технологического оборудования ДОО	заместитель заведующего по АХР (АХЧ)	

2.32.	Обеспечение соблюдения охранного режима в ДОО	заместитель заведующего по АХР (АХЧ)	
2.33.	Обеспечение температурного режима в ДОО в соответствии с СанПиН	заместитель заведующего по АХР (АХЧ)	при отсутствии обоснованных жалоб
2.34.	Качественная организация бухучета и отчетности в соответствии с требованиями законодательства, взаимодействия с фискальными органами	главный бухгалтер	
2.35.	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов	главный бухгалтер	
2.36.	Качественное аналитическое сопровождение по всем направлениям экономической деятельности ДОО	главный бухгалтер	

Приложение N 3  
к Положению об оплате труда и стимулировании работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования

Действие приложения N 3 распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2018 года.

Базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников муниципальных дошкольных групп в образовательных организациях

N п/п	Наименование должностей работников дошкольных образовательных организаций	Размер базового должностного оклада в рублях
Административно-хозяйственный персонал		
1.	Заместитель заведующей по административно-хозяйственной работе (части): - в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей; - в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда	7387 8093

	руководителей; - в учреждениях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей; - в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	8743 9621
2.	Заместитель заведующей по административно-хозяйственной работе (части): - без категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	8093 8743 9621
Педагогические работники		
3.	Инструктор по физической культуре: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	7463 8055 8679
4.	Музыкальный руководитель: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	7463 8055 8679
5.	Педагог дополнительного образования: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	7463 8679 9338
6.	Педагог-психолог, социальный педагог: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	8055 8679 9338
7.	Воспитатель: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	7463 8679 9338

8.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), сурдопедагог, тифлопедагог: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	8520 9908 10664
Учебно-вспомогательный персонал		
9.	Младший воспитатель: - среднее (полное) общее образование и курсовая подготовка; - среднее профессиональное образование	6026 6142
10.	Помощник воспитателя	6026
11.	Секретарь учебной части: - среднее (полное) общее образование; - среднее профессиональное образование; - высшее профессиональное образование	6026 6340 6677
12.	Бухгалтер: - без квалификационной категории; - II категория; - I категория	6026 6615 7392
13.	Бухгалтер (ревизор): - без квалификационной категории; - II категория; - I категория	6026 6615 7392
14.	Экономист: - без квалификационной категории; - II категория; - I категория	6026 6615 7392
15.	Техник: - без квалификационной категории; - II категория; - I категория	6026 6615 7392
16.	Инженер:	

	- без квалификационной категории;	6026
	- II категория;	6615
	- I категория	7392
17.	Программист (системный администратор):	
	- без квалификационной категории;	6133
	- II категория;	7061
	- I категория	8617
18.	Специалист по кадровому делопроизводству	6559
19.	Специалист по охране труда	
	- без квалификационной категории;	6026
	- II категория;	6615
	- I категория	7392
20.	Врач:	
	- без квалификации;	7392
	- II квалификационная категория;	7989
	- I квалификационная категория;	8617
	- высшая квалификационная категория	9280
21.	Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре:	
	- без квалификации;	6026
	- II квалификационная категория;	6142
	- I квалификационная категория;	6434
	- высшая квалификационная категория	6729
22.	Фельдшер	
	- без квалификации;	7392
	- II квалификационная категория;	7989
	- I квалификационная категория;	8617
	- высшая квалификационная категория	9280
23.	Старшая медицинская сестра:	
	- без квалификации;	6026
	- II квалификационная категория;	6142

	- I квалификационная категория;	6729
	- высшая квалификационная категория	7392
24.	Юрисконсульт	
	- без квалификации;	6026
	- II квалификационная категория;	6142
	- I квалификационная категория	6729
Обслуживающий персонал		
25.	Экспедитор. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 1 месяца	6026
26.	Делопроизводитель. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	6026
27.	Документовед	6026
28.	Секретарь. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	6026
29.	Секретарь-машинистка. Требования к квалификации: общее среднее образование и специальная подготовка по установленной программе	6026
30.	Водитель автомобиля	6050
31.	Гардеробщик	6026
32.	Грузчик	6026
33.	Дворник	6026
34.	Кастелянша	6026
35.	Кладовщик	6026
36.	Старший оператор газовой (электрической) котельной	6388
37.	Шеф-повар	6794
38.	Повар	6403
39.	Подсобный рабочий	6026
40.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6026

41.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	6026
42.	Садовник	6026
43.	Сторож (вахтер)	6026
44.	Уборщик служебных помещений	6026
45.	Вахтер	6026
46.	Заведующий хозяйством	6026
47.	Лифтер	6026
48.	Механик	6026
49.	Лаборант	6026
50.	Хлораторщик	6026
51.	Оператор хлораторной установки	6026
52.	Оператор котельной	6026

Должностной оклад главного бухгалтера может устанавливаться на 10 - 30 процентов ниже базовой части заработной платы заведующей (без учета квалификационной категории).

Приложение N 4  
к Положению об оплате труда и стимулировании  
работников муниципальных дошкольных  
образовательных организаций, дошкольных групп  
в образовательных организациях, обеспечивающих  
государственные гарантии реализации прав на  
получение общедоступного и бесплатного  
дошкольного образования

#### Гарантированные надбавки

№ п/п	Категория работников	Наименование гарантированной доплаты	Размер надбавки к базовому окладу
1.	Педагогические работники, помощники воспитателей, медицинский персонал	За работу в группах компенсирующей и оздоровительной направленности	0,20
	Учитель-логопед (дефектолог)	Логопедический пункт	0,20
2.	Педагогические работники, медицинский персонал	За работу в сельской местности (специалистам)	0,25

3.	Помощники воспитателей, младший воспитатель	За осуществление воспитательских функций в процессе проведения мероприятий по реализации образовательной программы, оздоровительных мероприятий	0,20 - 0,30
4.	Все категории работников (по итогам специальной оценки условий труда)	За работу во вредных условиях труда (по итогам специальной оценки условий труда)	до 0,12
5.	Категории работников (в соответствии с Трудовым кодексом)	За работу в ночное время	0,35
6.	Обслуживающий персонал в специализированных дошкольных образовательных организациях	Гарантированная надбавка по основной должности за особые условия труда	0,15

Приложение N 5  
к Положению об оплате труда и стимулировании  
работников муниципальных дошкольных  
образовательных организаций, дошкольных групп  
в образовательных организациях, обеспечивающих  
государственные гарантии реализации прав на  
получение общедоступного и бесплатного  
дошкольного образования

Выплаты молодым специалистам, перечень гарантированных  
доплат, устанавливаемых педагогическим работникам

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов согласно приложению N 3)
гарантированная доплата (в процентах от утвержденного для расчета гарантированных надбавок базового должностного оклада) молодым специалистам <*>, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в дошкольные образовательные организации, дошкольные группы в образовательных организациях, на период первого года трудовой деятельности	30

-----  
<\*> определение молодого специалиста согласно [статье 20 главы 5](#) закона Белгородской области "Об образовании в Белгородской области".

совано едатель профсоюзной ациации: С. Н. Твердохлебова августа 2021 года	 Утверждаю Директор школы: С.Н. Желтоброхова 31 августа 2021 года
---	--

## Перечень

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Должность
1	Уборщик служебных помещений
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
3	Сторож
4	Цветовод
5	Водитель автомобиля (автобус ПАЗ)
6	Оператор газовой котельной
7	Учитель химии
8	Учитель технологии
9	Младший воспитатель
10	Повар
11	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды
12	Заведующий хозяйством
13	Кастелянша
14	Кухонный рабочий

## Нормы выдачи СИЗ и смывающих средств (ст. 221 ТК РФ)

Должность	Средства защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Нормы выдачи моющих и обезвреживающих средств на месяц
Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	200 гр./250 мл.
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт	200 гр./250 мл.
Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт	200 гр./250 мл.
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	

Повар  Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	200 гр./250 мл.
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	200 гр./250 мл.
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	200 гр./250 мл.
Уборщик служебных помещений	Халат х/б Перчатки резиновые Перчатки х/б	1 шт 6 пар 4	200 гр./250 мл.
	Комбинезон х/б	2 шт.	
Оператор газовой котельной	Комбинезон х/б	2 шт	200 гр./250 мл.
Учитель химии	Халат х/б Перчатки резиновые	1 шт 5 пар	200 гр./250 мл.
Учитель технологии	Халат х/б Перчатки резиновые Перчатки х/б	1 шт 5 пар 4 пар	200 гр./250 мл.
Цветовод	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	200 гр./250 мл.
Младший воспитатель	халат х/б фартук водоотталкивающей пропиткой	1 шт. 1 шт. с	300 гр./375 мл
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	халат х/б косынка х/б фартук прорезиновый с нагрудником сапоги резиновые перчатки резиновые	1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 пара 1 пара	200 гр./250 мл
Сторож	плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	Дежурный 1	-
Водитель автомобиля (автобус ПАЗ)	Перчатки с точечным покрытием	12 пар	200 гр./250 мл.
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	

		<b>асш-26</b>		
Подразделение	Айдарская СШ			
Должность				
Норма времени	26.00 Д			
Должностной оклад				
Расчеты в 10/2021				
Оклад ПЕД	0	Профсоюз	1.00%	
Стимулирующая	0	Подоходный налог		
Неаудиторная	0	Аванс Сбербанк	40.00%	
Нераб опла дни	0	на карточки	100.00%	
обучение на дом	0	<b>Удержано</b>		
<b>Начислено</b>				
<b>К выдаче</b>				
Подразделение	Айдарская СШ			
Должность				
Норма времени	26.00 Д			
Должностной оклад				
0				
Расчеты в месяц год				
Оклад АДМ	0	Профсоюз	1.00%	0
Стимулирующая	0	Подоходный налог		0
Нераб опла дни		Аванс Сбербанк	40.00%	0
<b>Начислено</b>	<b>0</b>	<b>на карточки</b>	<b>100.00%</b>	<b>0</b>
		<b>Удержано</b>		<b>0</b>
<b>К выдаче</b>				
Сумма вычетов за месяц				
Сумма налога за месяц				

Штатное расписание

Штатное расписание садик

**Соглашение**  
**администрации и профсоюзной организации учреждения**  
**по охране труда в МБОУ «Айдарская средняя общеобразовательная**  
**школа им. Б. Г. Кандыбина»**

«31» августа 2021 года

Администрация муниципального бюджетного образовательного учреждения в лице руководителя учреждения Желтобрюховой С.Н., действующая на основании Устава, и профсоюзная организация образовательного учреждения в лице председателя профкома Твердохлебовой С. Н., действующая на основании положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

1. *Администрация* образовательного учреждения со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим законом РФ «Об образовании», Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемых учредителем - районным управлением образования.

2. *Работники* образовательного учреждения со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законом РФ «Об образовании», Уставом учреждения, Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3. *Администрация обязуется:*

3.1. Предоставлять работникам образовательного учреждения работу по профилю их специализации в объеме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования.

3.2. Предоставлять отпуска в летнее время и согласно графика.

3.3. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3.4. Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами.

3.5. Обеспечивать помещения и здание учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.

3.6. Организовать питание детей.

3.7. Обеспечивать учебно-воспитательный процесс пособиями,

инвентарем.

3.8. Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.

3.9. Обеспечивать защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.

4. *Работники учреждения обязуются:*

4.1. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены и требовать их соблюдения от обучающихся.

4.2. Выполнять должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с Положением о службе охраны труда в системе министерства образования.

4.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в кабинетах проветривание и влажную уборку.

4.4. Обеспечивать контроль за поведением обучающихся на экскурсиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.

4.5. Обеспечивать безопасность обучающихся при проведении различных мероприятий.

4.6. Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

5. При невыполнении работниками образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация учреждения имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

6. При невыполнении администрацией образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники образовательного учреждения имеют право обжаловать бездействие администрации в районном комитете по образованию или администрации района.

Директор МБОУ «Айдарская средняя  
общеобразовательная школа

им. Б. Г. Кандыбина»

 С. Н. Желтобрюхова

М.П.

Председатель

профсоюзного комитета:



С. Н. Твердохлебова

Согласовано

Председатель профсоюзной  
организации:  
 С. Н. Твердохлебова  
31 августа 2021 года

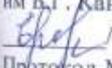
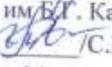


**Соглашение по труду  
к коллективному договору  
МБОУ «Айдарская средняя общеобразовательная школа  
им. Б. Г. Кандыбина» на 2021-2024 гг.**

№ п/п	Мероприятия	Срок выполнения	Ответственные
<i>Организационные</i>			
1	Контроль исполнения инструкций по охране труда	постоянно	Директор Желтобрюхова С.Н.
2	Согласование инструкций по охране труда с профкомом в установленном ТК РФ порядке	1 раз в 5 лет	Директор Желтобрюхова С.Н.
3	Контроль ведения журналов регистрации вводного инструктажа по охране труда на рабочем месте.	1 раз в квартал	Директор Желтобрюхова С.Н.
4	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	2 раза в год весна, осень	комиссия
5	Организация работы комиссии по охране труда.	Ежегодно, январь	Директор Желтобрюхова С.Н.
<i>Технические мероприятия</i>			
1	Контроль за техническим состоянием искусственного освещения в местах массового прохода людей.	2 раза в год	завхоз
2	Создание нормальных условий освещенности	постоянно	Директор Желтобрюхова С.Н.
<i>Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</i>			
1	Обязательные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с порядком проведения обязательных и периодических осмотров работников.	1 раз в год	Директор Желтобрюхова С.Н.
<i>Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</i>			
1	Выдача специальной одежды и других средств индивидуальной защиты	Согласно приложению к коллективному договору	завхоз
2	Обеспечение работников мылом, смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными	Согласно приложению к коллективному договору	завхоз

3	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолированными ручками и др.)	По мере необходимости	завхоз
<i>Мероприятия по пожарной безопасности</i>			
1	Разработка, утверждение по согласованию с представителем работников утверждения инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями	постоянно	Директор Желтобрюхова С.Н.
2	Обеспечение журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения.	По мере необходимости	Директор Желтобрюхова С.Н.
3	Эвакуация людей учреждения на случай возникновения пожара по плану-схеме эвакуации	2 раза в год	Завхоз, Учитель ОБЖ
4	Контроль за техническим состоянием пожарной сигнализации	постоянно	завхоз
5	Обеспечение учреждения первичными средствами пожаротушения	1 раз в год	Директор Желтобрюхова С.Н.

№ п/п	Содержание мероприятия	Единицы учёта	Кол-во	Стоимость в руб.	Сроки выполнения	Ответств. за выполн. мероприятий
1.	Закупить халаты для уборщиц служебных помещений	шт.	12	3600 руб.	В течение 2021-2024 г.	завхоз
2.	Закупить халаты для учителей химии и технологии	шт.	6	1800 руб.	В течение 2021-2024 г.	завхоз
4.	Приобрести моющие средства	шт.	100	5000 руб.	В течение 2021-2024 г.	завхоз
5.	Приобрести чистящие средства	шт.	60	2500 руб.	В течение 2021-2024 г.	завхоз
6.	Приобрести перчатки резиновые	шт.	60	2500 руб.	В течение 2021-2024 г.	завхоз
7.	Приобрести перчатки х/б	шт.	50	1500 руб.	В течение 2021-2024 г.	завхоз

<p><b>СОГЛАСОВАНО</b>          Председатель          Управляющего          Совета          МБОУ «Айдарская средняя          общеобразовательная школа          им. Б.Г. Кандыбина»   /В.Д. Ерёмenko/          Протокол №1 от 31.06.2019 г.</p>	<p><b>СОГЛАСОВАНО</b>          Председатель профкома          МБОУ «Айдарская средняя          общеобразовательная школа          им. Б.Г. Кандыбина»   /С.Н. Твердохлебова /          «31» августа 2019 г.</p>	<p><b>УТВЕРЖДАЮ</b>          Директор          МБОУ «Айдарская средняя          общеобразовательная школа им.          Б.Г. Кандыбина»   /С.П. Желтобрюхова /          Приказ от «31» августа 2019 г.          №298</p> 
---	--	--

**Положение  
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда  
МБОУ «Айдарская средняя общеобразовательная школа  
им. Б.Г. Кандыбина»**

**1. Общие положения**

- 1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», в целях мотивирования работников ОУ на повышение качества образования и установления зависимости их заработной платы от результатов труда.
- 1.2. Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ на основе оценки их профессиональной деятельности.
- 1.3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется путём назначения всем категориям работников ОУ ежемесячных выплат и доплат, которые устанавливаются 2 раза в год (по итогам полугодий).
- 1.4. Система стимулирующих выплат включает: гарантированные доплаты за наличие государственных и отраслевых наград и стимулирующие выплаты по результатам труда.
- 1.5. При определении размера стимулирующих выплат учитываются результаты труда работников ОУ за предыдущее полугодие, а в отдельных случаях учитываются результаты учебного или календарного года, четверти. Для вновь назначенных работников - по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников).

## **2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ**

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ осуществляется комиссией по подготовке предложений по распределению стимулирующей части фонда заработной платы работников ОУ (далее - Комиссия), создаваемой при Управляющем совете ОУ.

2.2. Деятельность Комиссии регламентируется Положением о комиссии по подготовке предложений по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ, которое разрабатывается и утверждается как самостоятельный локальный акт.

2.3. Основанием для стимулирования работников ОУ является оценка результативности их труда по показателям качества и результативности профессиональной деятельности различных категорий работников.

2.4. Администрация ОУ готовит статистическую информацию о результативности деятельности каждого из работников в отчётный период и направляет её в Комиссию.

2.5. Комиссия осуществляет анализ представленных администрацией результатов профессиональной деятельности работников по утверждённым критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием категорий работников по основной (директору и заместителю директора по должности «учитель») – количества набранных баллов.

2.6. В случае установления Комиссией существенных искажений или недостоверности информации представленные результаты возвращаются администрации ОУ для исправления и доработки в пятидневный срок.

2.7. Работники ОУ вправе ознакомиться с оценкой собственной профессиональной деятельности, выставленной Комиссией.

2.8. В двухдневный срок с момента знакомства работника с оценочным листом он вправе подать письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности директору. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм или технические ошибки, допущенные при работе со статистической информацией.

2.9. Директор инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение пяти дней после принятия заявления, и в случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

2.10. На основании произведённого Комиссией окончательного (после устранения разногласий) расчёта оформляется итоговый оценочный лист, который утверждается протоколом и передается на согласование в Управляющий совет. На основании представленного расчёта Управляющий совет на своём заседании принимает решение о согласовании предложений

Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам и направляет его в администрацию ОУ для подготовки соответствующего приказа.

2.11. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда определяется следующим образом: для категорий работников по основной должности, (директору и заместителю директора по должности «учитель») – путём умножения набранного количества баллов на «стоимость» одного балла.

2.12. «Стоимость» одного балла определяется следующим образом:

1. Из общей суммы средств стимулирующего фонда ОУ вычитаются средства, расходуемые на доплаты работникам ОУ, имеющим государственные и отраслевые награды;

2. Оставшаяся сумма средств делится на сумму набранных всеми работниками ОУ баллов (исключая директора по должности «директор»).

2.13. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда утверждается приказом по ОУ.

### **3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников ОУ**

3.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников разработаны с учётом реализации компетентного подхода к осуществлению образовательного процесса и отражают результаты профессиональной деятельности работников по формированию у обучающихся базовых компетентностей (предметной, социальной, коммуникативной, информационной и других).

3.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ОУ самостоятельно по предложению Управляющего совета, педагогического совета, первичной профсоюзной организации.

3.3. Корректировка критериев производится один раз в полугодие с соблюдением процедуры согласования внесённых изменений с учредителем.

3.4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *заместителя директора*

Критерии	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность
1. Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	1.1.Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на неправомерные действия заместителей директора школы	5 баллов при отсутствии жалоб и обращений	В течение полугодия
2.Результаты учебной деятельности обучающихся по курируемому предметам.	2.Результаты учебной деятельности обучающихся по курируемому предметам.		
	Успеваемость (средняя).	100% - 5 баллов; 97 - 99% 3 балла.	В течение полугодия
	Успеваемость на «4» и «5» (средняя).	80 – 100% - 5 баллов; 70 – 79% - 4 балла;	В течение полугодия

		60 – 69% - 3 балла; 50 – 59% - 1 балл	
	2.2. Единый государственный экзамен в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору).		
% учащихся, успешно сдавших экзамен.		100% - 15 баллов; 95 - 99% - 10 баллов; 90 - 94% - 5 баллов.	В течение года
% учащихся, сдавших экзамены на уровне и выше среднего тестового балла, сложившегося по району.		80 – 100% - 10 баллов; 70 – 79% - 8 баллов; 60 – 69% - 6 баллов; 50 – 59% - 3 балла.	В течение года
	2.3. Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору).		
Успеваемость.		100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 баллов; 90 - 94% - 1 балл.	В течение года
Успеваемость на «4» и «5».		80 – 100% - 7 баллов; 70 – 79% - 5 баллов; 60 – 69% - 3 балла; 50 – 59% - 2 балла.	В течение года
	2.4. Независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы и тестирование, контрольные работы по текстам администрации ОУ при отсутствии региональных и муниципальных срезовых контрольных работ. <b>Примечание:</b> при наличии нескольких контрольных мероприятий по курируемым предметам за отчетный период – баллы определяются по среднему показателю.		
Успеваемость		100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 баллов; 90 - 94% - 1 балл.	В течение полугода
Успеваемость на «4» и «5».		80 – 100% - 10 баллов; 70 – 79% - 8 баллов; 60 – 69% - 6 баллов; 50 – 59% - 4 балла.	В течение полугода
3. Результаты внеурочной деятельности обучающихся по курируемым предметам, направлениям	3.1. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, в международных олимпиадах, олимпиадах для обучающихся 3-8 классов, обучающихся в начальной школе. (Сумма баллов по данному критерию не может превышать 30).	<i>Школьный уровень:</i> победитель – 1 балл <i>Муниципальный уровень:</i> победитель – 2 балла; призёр – 1 балл; <i>Региональный уровень:</i> победитель – 3 балла; призёр – 2 балла; <i>Всероссийский и федеральный уровень:</i> победитель – 4 балла; призёр – 3 балла; <i>Международный уровень</i> – 5 баллов (за каждое призовое место).	
	3.2. Достижения обучающихся в творческих конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и др. (учитываются при наличии призового места).	Участие в муниципальном, региональном или Всероссийском уровне – 1 балл 5 баллов - международный уровень; 4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. <b>Примечание:</b> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. Результаты по разным	В течение полугода

		направлениям суммируются.	
	3.3. Достижения обучающихся в исследовательских и творческих конкурсах.	Участие в муниципальном, региональном или Всероссийском уровне – 1 балл Муниципальный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 4 балла; 2 место – 3 балла; 3 место – 2 балл Региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 5 балла; 2 место – 4 балла; 3 место – 3 балла. Всероссийский уровень (за каждое призовое место): 1 место – 6 баллов; 2 место – 5 балла; 3 место – 4 балла. Международный уровень (за каждое призовое место) – 6 баллов. <b>Примечание:</b> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются.	В течение полугода
4. Обеспечение доступности общего образования.	4.1. Отсутствие не обучающихся в школе детей в возрасте 7-18 лет из числа проживающих в микрорайоне школы.	5 баллов.	В течение полугода
	4.2. Продолжение обучения выпускников основной школы в 10 классе (без учета продолжающих обучение в рамках целевой контрактной подготовки).	80% и более – 5 баллов; 70-79% - 3 балла; 60-69 % - 1 балл.	В течение года
5.Эффективность управленческой деятельности.	5.1. Уровень организации аттестации педагогических кадров.	5 баллов – при 100% подтверждении заявленных категорий.	В течение полугода
	5.2. Уровень подготовки документации (анализ работы ОУ за год, планирование, расписание и др. По результатам экспертизы.	10 баллов – положительная внешняя экспертная оценка; 5 баллов - положительная внутренняя экспертная оценка.	В течение года
	5.3. Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др. по курируемым направлениям деятельности.	5 баллов - всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень.	В течение полугода
	5.4. Организация на базе ОУ дошкольной подготовки будущих первоклассников.	5 баллов.	В течение года
	5.5. Охват обучающихся профессиональной	90% и выше – 10 баллов; 75-89% - 5 баллов.	В течение полугода

	подготовкой.	<b>Примечание:</b> дополнительно устанавливаются 3 балла, если 25% учащихся осваивают две специальности.	
	5.6. Результативность профессиональной подготовки (% выпускников, получивших квалификационные удостоверения).	95% и выше – 7 баллов; 80-94% - 5 баллов. <b>Примечание:</b> дополнительно устанавливается 3 балла, если 25% учащихся, осваивавших профессию, получили квалификационные удостоверения по двум специальностям.	В течение года
	5.7. Доля старшеклассников, обучающихся по программам профильного обучения.	90% и выше – 10 баллов; 75-89% - 5 баллов.	В течение полугода
	5.8. Доля старшеклассников, обучающихся по индивидуальным учебным планам.	90% и выше – 10 баллов.	В течение полугода
	5.9. Качественное исполнение функций руководителя ППЭ во время проведения региональных и муниципальных пробных ЕГЭ.	10 баллов (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов).	В течение года
	5.10. Качественное исполнение функций координатора КПО, ЭМОУ.	5 баллов (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов).	В течение года
6. Профессиональные достижения курируемых педагогов.	6.1. Результативное участие (выход в финал) педагогов в профессиональных конкурсах.	Очные (при условии участия в подготовке педагогов): 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; Заочные (при условии участия в рецензировании материалов): 1 балл – независимо от уровня конкурса. <b>Примечание:</b> достижения одного педагога учитываются один раз по наивысшему показателю. Достижения разных педагогов суммируются.	В течение года
7. Инновационная деятельность педагогов.	7.1. Разработка учебных программ, программ элективных курсов, учебных пособий, учебников.	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень.	В течение года
	7.2. Координация опытно-экспериментальной деятельности.	2 балла – за координацию деятельности одного эксперимента. <b>Примечание:</b> при	В течение года

		курировании нескольких экспериментов баллы суммируются.	
	7.3. Координация введения ФГОС	3 балла.	В течение года
	7.4. Качественная разработка инновационных проектов (материалы на участие в конкурсном отборе учреждений в рамках ПНПО, программа развития, образовательная программа, программа эксперимента, воспитательная система и пр.). По итогам экспертизы.	10 баллов – федеральный уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются при наличии положительной экспертной оценки.	В течение года
	7.5. Использование в работе ИКТ (ведение электронных баз данных).	3 балла.	В течение полугодия
	7.6. Организация работы учителей по использованию ИКТ.	5 баллов – систематическое использование в образовательном процессе ИКТ более 50% педагогов; 3 балла – 30% педагогов.	В течение полугодия
	7.7. Обобщение опыта работы.	2 балла обобщённый опыт на школьном уровне; 5 баллов - на муниципальном уровне; 10 баллов - на региональном уровне.	В течение 2 лет
8. Сохранение здоровья обучающихся (при курировании данного направления).	8.1. Выполнение обучающимися контрольных нормативов по уровню физической подготовленности.	4 балла - свыше 90% обучающихся с высоким и средним уровнем физической подготовленности; 2 балла - 75 - 89%.	В течение полугодия
	8.2. Охват обучающихся физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы и слёты, сборы и т.д.). По среднему показателю (в% от возможного количества участников по каждому из мероприятий).	7 баллов – 80% и выше; 5 баллов- 60-79%; 3 балла – 40-59%.	В течение полугодия
	8.3. Охват обучающихся горячим питанием по месту учебы.	5 баллов – 70% и выше; 4 балла - 61-69%; 3 балла – 50-60%.	В течение полугодия
9. Реализация социокультурных проектов	Школьный музей	5 баллов - наличие паспортизированного музея (при качественной организации его работы) 3 балла – наличие постоянно действующих выставок, залов и др.	в течение полугодия
	Школьный театр	до 5 баллов – наличие работающего театра, дополнительно устанавливаются баллы за результативность работы: 10 баллов – всероссийский уровень;	в течение года

		Школьный хор	8 баллов – региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень до 5 баллов – наличие школьного хора, дополнительно устанавливаются баллы за результативность участия в творческих конкурсах: 10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень	в течение года
		Научное общество учащихся	до 5 баллов – наличие функционирующего общества (количество баллов определяется комиссионно)	в течение полугодия
		Наличие творческих детских объединений для детей с ограниченными возможностями здоровья	7 баллов - при наличии творческих объединений при условии вовлечения детей с ОВЗ (количество баллов определяется комиссионно)	в течение полугодия
10.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Закрепление молодых квалифицированных специалистов	до 10 баллов – наличие работающей школы молодого педагога и соответствующей документации (количество баллов определяется комиссионно) 5 баллов – при условии продолжения работы молодого педагога в данном ОУ	в течение полугодия  в течение полугодия (на протяжении 3 учебных лет)
		Наличие молодых специалистов, являющихся победителями, призёрами и участниками профессиональных конкурсов	10 баллов – всероссийский уровень 8 баллов - областной уровень 5 баллов – муниципальный уровень	в течение полугодия
11.	Управление воспитательным процессом.	11.1. Результативное участие обучающихся (победитель, лауреат) в социально-значимых проектах.	10 баллов - всероссийский уровень; 7 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень.	В течение полугодия
		11.2. Занятость обучающихся во внеурочное время.	8 баллов – при занятости 80 - 100%; 5 баллов – при занятости 60 - 80%.	В течение полугодия
		11.3. Количество социально-значимых акций, в которых принимали участие обучающиеся (при наличии подтверждающих документов об участии).	2 балла за каждую акцию.	В течение полугодия
		11.4. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой	6 баллов – при отсутствии; 4 балла – при положительной динамике в сторону уменьшения.	В течение полугодия

	среде.		
	11.5. Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время.	5 баллов.	В течение полугода
	11.6. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования.	1 балл за каждый договор; 1 балл за каждое совместное мероприятие. <b>Примечание:</b> баллы за наличие договоров устанавливаются за договора, действующие на момент подведения итогов деятельности заместителя директора.	В течение полугода
12. Информационная открытость	12.1. Наличие обновляемого сайта образовательного учреждения и электронной почты	4 балла - 2 раза в месяц 2 балла - 1 раз в месяц	В течение полугода
13. Профессиональные достижения заместителя директора	13.1. Личное участие в профессиональных конкурсах	Результативность участия: 10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень. Примечание: баллы за высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один учебный год. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства устанавливаются дополнительные баллы.	
	13.2. Личное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, публикации, организация выставок и др.)	Очные: 7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень.  Заочные (публикации, посредством сети Интернет и пр.): 5 баллов – всероссийский уровень, 4 балла – региональный уровень, 3 балла – муниципальный уровень	

### 3.4.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя

Критерии	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность
1. Участие в разработке и	1.1. Участие в инновационной	2 балла - уровень	в течение

реализации основной образовательной программы	деятельности (приказ по инновационной деятельности).	ОУ, 3 балла - муниципальный уровень, 5 баллов - региональный уровень, 7 баллов - всероссийский, международный уровни.	полугодия
	1.2. Участие в экспертных предметных комиссиях (ЕГЭ, ОГЭ)	10 баллов – неоднократное участие в работе комиссий на региональном уровне; 5 баллов – неоднократное участие в работе комиссий на муниципальном уровне; 3 балла – разовое участие, региональный уровень, 2 балла – разовое участие, муниципальный уровень.	в течение полугодия
	1.3. Участие в экспертных предметных комиссиях (олимпиады, смотры, конкурсы и др.)	10 баллов – неоднократное участие в работе комиссий на региональном уровне; 5 баллов – неоднократное участие в работе комиссий на муниципальном уровне; 3 балла – разовое участие, региональный уровень, 2 балла – разовое участие, муниципальный уровень..	в течение полугодия
2. Участие в реализации модели внутришкольной системы повышения квалификации	2.1. Руководство МО.	5 баллов – РМО 3 балла - ММО 2 балла - ШМО	в течение полугодия
	2.2. Участие в деятельности педагогических объединений (выступления педагога на МО, кроме руководителей методических объединений)	1 балла - уровень ОУ, 2 балла - муниципальный уровень.	в течение полугодия
	2.3. Наличие целостного обобщённого педагогического опыта (в течение года)	2 балла - уровень ОУ, 5 баллов - муниципальный уровень, 10 баллов - региональный уровень.	в течение года
	2.4. Публикация методических материалов из опыта работы, наличие печатных изданий (кроме Интернет публикаций)	3 балла - муниципальный уровень, 5 баллов -	в течение полугодия

		региональный уровень, 7 баллов – всероссийский уровень.	
	2.5. Очное участие в научно-практических конференциях, педчтениях, семинарах проводимых управлением образования Ровеньского района, Департаментом образования Белгородской области, Министерством образования РФ.	2 балла - муниципальный уровень, 5 баллов - региональный уровень, 7 баллов – всероссийский уровень.	в течение полугодия
	2.6. Участие в работе стажировочных площадок по распространению опыта работы.	5 баллов.	в течение полугодия
	2.7. Участие в профессиональных конкурсах («Учитель –года», «За нравственный подвиг учителя», «Воспитать человека» и др.) <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год	Участие: в 1 туре – 3 балла во 2 туре – 5 баллов, <i>Наличие достижений:</i> 7 баллов - муниципальный уровень (победитель, призер), 10 баллов - региональный уровень, 15 баллов – всероссийский уровень.	в течение года
	2.8. Участие в конкурсах методических разработок, видео-уроков и др.в рамках мероприятий проводимых Управлением образования Ровеньского района, Департаментом образования Белгородской области, Министерством образования РФ	муниципальный уровень: 1 балл - участие 3 балла – победитель, призер. 5 баллов - региональный уровень, 7 баллов – всероссийский уровень.	в течение полугодия
	2.9. Публикация материалов на сайте школы (методические разработки, методические рекомендации, разработки уроков, оформленные и опубликованные на сайте школе в течении полугодия)	до 5 баллов. (количество баллов определяется комиссионно).	в течение полугодия
<b>3. Создание элементов образовательной инфраструктуры</b> (оформление кабинета, лаборатории, музея и пр.)	3.1. Качественная подготовка кабинета к новому учебному году (не относится к заведующим кабинетами в соответствии с тарификацией).	до 3 баллов - принят без замечаний.	в течение полугодия
	3.2. Участие в оформлении образовательной инфраструктуры, благоустройстве школьной территории.	до 5 баллов – (количество баллов определяется комиссионно).	в течение полугодия
	3.3. Ведение школьного сайта и его систематическое обновление.	до 20 баллов (количество баллов определяется комиссионно).	в течение полугодия
	3.4. Ведение баз электронным мониторингов (ЭМОУ, КПОМ, ГТО и др.)	до 5 баллов– (количество баллов определяется комиссионно).	в течение полугодия
<b>4. Реализация проектов</b>	4.1. Участие в реализации проектов внесенных в систему АИС (приказ об участии в проекте)	Участие в реализации проектов: -4 балла -	в течение полугодия

		региональные проекты, -2 балла - муниципальные проекты. (устанавливается комиссионно).			
	4.2Руководство музеем (оформление документации, оформление действующих выставок, проведение экскурсий по экскурсионным маршрутам)	До 5 баллов комиссионно	в течение полугодия		
	4.3 Руководство и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж обучающихся, родителей и общественности: Учитывается участие в акциях, встречах, тематических собраниях, субботниках, праздниках, поселка, района, в работе с социальными партнерами; степень активности, уровень внешнего выхода на социальные события, подтвержденные документально, многократность участия	Разовое участие в проведении мероприятий – 1 балл Высокая социальная активность, подтверждение документально – 2-4 балла + 1 балл за многократность участия	в течение полугодия		
<b>5. Динамика индивидуальных образовательных результатов</b> (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	5.1. Единый государственный экзамен в 11(12) классах				
	5.1.Единый государственный экзамен (обязательные экзамены и экзамены по выбору, процент выбравших экзамен не менее 25 от общего количества выпускников)	Успеваемость учащихся по предмету: 100%- 6 баллов 95-99% - 4 балла 91-94% - 2 балла 90 % и ниже – 0 баллов	5.1.Единый государственный экзамен (обязательные экзамены и экзамены по выбору, процент выбравших экзамен не менее 25 от общего количества выпускников)		
	5.2. Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах				
	5.2. Государственная (итоговая) аттестация (обязательные экзамены и экзамены по выбору, процент выбравших экзамен не менее 25 от общего количества выпускников)	Успеваемость учащихся по предмету (учитываем сдавших с первого раза) 100 % - 6 баллов 95-99 % - 4 балла 91-94 % - 2 балла 90% и ниже – 0 баллов Дополнительные баллы за качество знаний: 100-85% - 8 баллов 84-75 % - 6 балла 74-65 % - 4 балла 64-51 % - 2 балла	в течение года		
	5.3. Независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирования (ВПР, НИКО и др.), контрольные работы по текстам администрации ОУ(при отсутствии региональных и муниципальных срезовых контрольных работ)				
	Качество знаний на «4» и «5» (среднее) при 100 % успеваемости	Группа сложности предмета		В течение полугодия	
I		II	III		IV
80-100		6	5		4
70-79	5	4	3	2	

	60-69	4	3	2	-	
	51-59	3	2	-	-	
<b>6.Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)</b>	6.1. Победители призеры предметных олимпиадах.	<i>Муниципальный уровень (за каждое призовое место):</i> победитель – 3 балла, призер – 2 балла. <i>Региональный уровень(за каждое призовое место):</i> победитель – 5 баллов, призер – 4 балла. <i>Всероссийский уровень (за каждое призовое место):</i> победитель – 8 баллов, призер – 6 баллов. <i>Международный уровень (за каждое призовое место)–</i> 10 баллов.				в течение года
	6.2. Победители и призеры творческих и интеллектуальных конкурсов, творческих работ по предметам учебного плана (очные конкурсы)	<i>Муниципальный уровень (за каждое призовое место):</i> победитель – 3 балла призер – 2 балла, <i>Региональный уровень (за каждое призовое место):</i> победитель – 4 балла призер – 3 балла, <i>Всероссийский уровень (за каждое призовое место):</i> победитель – 5 баллов призер – 4 балла, <i>Международный уровень –</i> 6 баллов (за каждое призовое место). <b>Примечание:</b> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются.				в течение полугодия
	6.3. Достижения обучающихся в творческих конкурсах, смотрах и др. (учитываются при наличии призового места) в рамках внеклассной деятельности.	5 баллов - международный уровень, 3 балла - всероссийский уровень, 2 балла -				в течение полугодия

		региональный уровень, 1 балл - муниципальный уровень <b>Примечание:</b> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются	
	6.4 Результативное личное участие педагога в творческих конкурсах, тестирование ГТО	до 3 баллов (устанавливается комиссионно)	в течение полугодия
<b>7. Участие в коллективных педагогических проектах</b>	7.1. Качественное исполнение функций организаторов ППЭ, ОУ ППЭ во время проведения ОГЭ, ЕГЭ,	до 5 баллов - при отсутствии замечаний со стороны руководителей ППЭ и контролирующих органов	в течение полугодия
	7.2. Качественное исполнение функций организаторов в период проведения муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников.	до 2 баллов - при отсутствии замечаний со стороны руководителей и контролирующих органов	в течение полугодия
	7.3. Проведение мероприятий по преподаваемому предмету (предметные недели)	до 5 баллов (устанавливается комиссионно).	в течение полугодия
<b>8. Организация физкультурно-оздоровительной работы</b>	8.1. Результаты участия обучающихся в районной спартакиаде школьников.	По рейтингу участия школы в спартакиаде (по средним и основным школам): 1 место – 4 балла, 2 место – 3 балла, 3 место -2 балла, участие в спартакиаде – 1 балл. <b>Примечание:</b> баллы учитываются по итогам участия школы в спартакиаде, итоговый результат по итоговому протоколу-рейтингу	в течение года
	8.2. Достижения обучающихся в спортивных соревнованиях (не входящие в Спартакиаду; учитываются при наличии призового места)	5 баллов - международный уровень, 3 балла - всероссийский уровень, 2 балла - региональный уровень, 1 балл -	В течение полугодия

		муниципальный уровень <b>Примечание:</b> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются	
	8.3. Выполнение контрольных нормативов по уровню физической подготовки, сдача норм ГТО (доля обучающихся, получивших значки отличия, от общего количества обучающихся 1-11 классов)	10 баллов – 70-100% 7 баллов – 61-69% 5 баллов - 50-60% 3 балла – 49% и менее	В течение полугодия
<b>9. Уровень исполнительской дисциплины</b>	9.1. Участие в общественной жизни школы: - руководитель экскурсии, сопровождающий во время поездки; - помощь в проведении общешкольных мероприятий: - оформление общешкольной документации (протоколы педсоветов, управляющего совета, совета по профилактике, родительских собраний и др.) - оформление образовательной инфраструктуры, благоустройство школьной территории	До 3 баллов – руководитель экскурсии, 1 балл – сопровождающий во время поездки (в нерабочее время, к месту учебы и обратно) Разовое участие в проведении мероприятий – 1 балл; До 3 баллов (комиссионно) До 5 баллов (комиссионно)	В течение полугодия
	9.2. Участие в работе оздоровительного лагеря с дневным пребыванием	5 баллов – руководство лагерем 3 балла - воспитатель	
	9.3. Реализация программ дистанционного обучения	До 5 баллов (комиссионно)	
	9.4 Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на неправомерные действия педагога	3 балла	
	9.5 Несоблюдение профессиональной этики	До – 5 баллов	
<b>10.Обеспечение выполнения программ по военной подготовке</b>	10.1 Своевременная постановка на учет 10.2 Реализация проекта «Юнармия» 10.3Участие в реализации военно-патриотического воспитания обучающихся	1 б До 5 баллов (комиссионно) До 5 баллов (комиссионно)	В течение полугодия, заполняется комиссионно
<b>11. Обеспечение программы безопасности учебного процесса.</b>	11 .1 Участие в реализации антитеррористической и противопожарной программы.	До 4 баллов	

### 3.4.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего вожатого

Критерии	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность
<b>1. Результаты работы по организации деятельности органов ученического самоуправления, детских общественных организаций.</b>	1.1. Результативное участие обучающихся (призовые места) в конкурсах детских общественных организаций и детского самоуправления.	10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень. <i>Примечание:</i> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются на один год по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются.	в течение полугодия
	1.2. Результативное участие обучающихся (призовые места) в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях и т.д.  <i>Примечание:</i> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются.	муниципальный уровень (за каждое призовое место): 3 балла - победитель 2 балла – призер Региональный уровень (за каждое призовое место): 4 балла – победитель 3 балла – призер Всероссийский уровень (за каждое призовое место): 5 баллов – победитель 4 балла - призер	в течение полугодия
	1.3. Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время. (организация деятельности оздоровительного лагеря)	до 5 баллов (устанавливаются комиссионно).	в течение полугодия
	1.4. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования.	1 балл за каждое совместное мероприятие.	в течение полугодия
	1.5. Уровень развития ученического самоуправления.	3 баллов – наличие в школе органа самоуправления; 5 баллов – наличие и активность деятельности органа самоуправления (инициирование мероприятий, организация дежурства и т.д.).	в течение полугодия
	1.6. Результативная организация проектов, творческих отчетов, кол-во акций, в которых приняты участия	до 3 баллов (устанавливаются комиссионно)	в течение полугодия
<b>2. Профессиональные достижения.</b>	2.1. Результативное участие (выход в финал) в очных конкурсах профессионального мастерства.  <i>Примечание:</i> баллы за участие и	Участие: в 1 туре – 3 балла во 2 туре – 5 баллов, <i>Наличие достижений:</i>	в течение полугодия

	высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один год по наивысшему результату. При участии за год в нескольких конкурсах баллы суммируются.	7 баллов - муниципальный уровень (победитель, призер), 10 баллов - региональный уровень, 15 баллов – всероссийский уровень.	
	2.2. Публикация методических материалов из опыта работы, наличие печатных изданий (кроме Интернет публикаций)	3 балла - муниципальный уровень, 5 баллов - региональный уровень, 7 баллов – всероссийский уровень. <b>Примечание:</b> соответствующие баллы устанавливаются на полугодие за каждую публикацию.	в течение полугодия
	2.3. Наличие обобщенного опыта работы.	2 балла - уровень ОУ, 5 балла - муниципальный уровень, 10 баллов - региональный уровень. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на один год.	в течение года
	2.4.Результативное личное участие педагога в творческих конкурсах	до 3 баллов (устанавливается комиссионно)	в течение полугодия
<b>3. Методическая работа.</b>	3.1. Зафиксированное очное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).	7 баллов - всероссийский уровень; 5 баллов - региональный уровень; 2 баллов - муниципальный уровень; 1 балла - уровень ОУ. <b>Примечание:</b> набранные за участие в мероприятиях по разным темам баллы суммируются.	в течение полугодия
	3.2. Качественное исполнение функций организаторов ППЭ, ОУ ППЭ во время проведения ОГЭ, ЕГЭ,	до 5 баллов - при отсутствии замечаний со стороны руководителей ППЭ и контролирующих органов	в течение полугодия
	3.3. Качественное исполнение функций организаторов в период проведения муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников.	до 2 баллов - при отсутствии замечаний со стороны руководителей и контролирующих органов	в течение полугодия
<b>4. Признание высокого профессионализма ст вожатого</b>	4.1. Руководство и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж обучающихся, родителей и общественности: Учитывается участие в акциях, встречах, тематических собраниях, субботниках, праздниках, поселка района, в работе с социальными партнерами; степень активности,	Разовое участие в проведении мероприятий – 1 балл Высокая социальная активность, подтверждение документально – 2-4 балла + 1 балл за многократность участия	в течение полугодия

	уровень внешнего выхода на социальные события, подтвержденные документально, многократность участия		
<b>5. Реализация дополнительных проектов</b>	5.1. Участие в реализации проектов в системе АИС и программ по конкретным направлениям: (Юнармия, «Будь активен» и др.)	до 5 баллов (устанавливается комиссионно).	в течение полугодия
<b>6. Уровень исполнительской дисциплины</b>	6.1. Участие в общественной жизни школы: - руководитель экскурсии, сопровождающий во время поездки; - помощь в проведении общешкольных мероприятий; - оформление общешкольной документации; - оформление образовательной инфраструктуры, благоустройство школьной территории	До 3 баллов – руководитель экскурсии, 1 балл – сопровождающий во время поездки (в внерабочее время, к месту учебы и обратно) Разовое участие в проведении мероприятий – 1 балл; До 3 баллов (комиссионно)  До 5 баллов (комиссионно)  До 5 баллов (комиссионно)	в течение полугодия
	6.2. Участие в работе оздоровительного лагеря с дневным пребыванием	до 5 баллов (устанавливается комиссионно)	в течение полугодия
	6.3. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на неправомерные действия педагога	3 балла	В течение полугодия
	6.4. Несоблюдение профессиональной этики	До – 5 баллов	В течение полугодия
	6.4. Реализация программ дистанционного обучения	до 5 баллов (устанавливается комиссионно)	в течение полугодия

### 3.4.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога

Критерии	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность
<b>1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности</b>	1.1. Охват учащихся, включенных в коррекционную работу (превышение плановой наполняемости групп).	1 балл за каждого ребёнка, превышающего наполняемость группы.	В течение полугодия
	1.2. Положительная динамика коррекционно-развивающей работы обучающихся с ОВЗ.	80-100% - 3 балла; 60-79% - 2 балла; 40-60% - 1 балл.	В течение полугодия
	1.3. Снижение количества учащихся с проблемами в	1 балл за каждого ребёнка	В течение полугодия
	1.4. Перевод обучающихся с ОВЗ на более сложный вариант программы.	5 баллов за каждого ребёнка, переведённого ПМПК на более сложный вариант программы	В течение полугодия
	1.5. Положительная динамика развития эмоционально-волевой сферы учащихся с девиантным поведением.	80-100% - 3 балла; 60-79% - 2 балла; 40-60% - 1 балл.	В течение полугодия
	1.6. Результативность коррекционной работы с детьми «группы риска».	1 балл за каждого ребёнка, снятого с учёта	В течение полугодия

	1.7. Эффективность консультационной работы с родителями обучающихся.	1 балл за каждое выступление перед родителями	В течение полугодия
	1.8. Высокий уровень адаптации обучающихся к новым условиям обучения при переходе на новую ступень обучения.	80-100% - 3 балла; 60-79% - 2 балла; 40-60% - 1 балл.	В течение года
	1.9. Результативность работы ПМПк школы.	80-100% - 3 балла; 60-79% - 2 балла; 40-60% - 1 балл.	В течение полугодия
	1.10. Положительная динамика профессионального самоопределения выпускников	80-100% - 3 балла; 60-79% - 2 балла; 40-60% - 1 балл.	В течение полугодия
<b>2. Внедрение современных информационных технологий</b>	2.1. Использование компьютерных программ в коррекционно-развивающем обучении.	использует систематически – 2 балла; использует периодически – 1 балл.	В течение полугодия
<b>3. Профессиональные достижения</b>	3.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	<b>Очные:</b> 10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный	В течении года
	3.2. Наличие публикаций методических разработок из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, допущенных редакционным советом <i>Примечание: соответствующие</i>	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень.	В течении полугодия
	3.3. Наличие обобщенного опыта работы	2 балла - уровень ОУ, 5 балла - муниципальный уровень, 10 баллов - региональный	В течении года
<b>4. Включенность в методическую работу</b>	4.1. Публикация материалов на сайте школы (методические разработки, разработки уроков, учебные материалы, оформленные и опубликованные)	до 5 баллов (баллы устанавливаются комиссионно)	В течение полугодия
	4.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, РМО и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.) проводимых Управлением образования Ровеньского района, Департаментом образования Белгородской области, Министерством образования РФ	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень;  <i>Примечание: при неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам баллы суммируются.</i>	В течение полугодия

	4.3. Участие в экспертных предметных комиссиях (ЕГЭ, олимпиады, тестирования, аттестация пед. кадров, смотры, конкурсы, творческих группах, жюри и др.) проводимых Управлением образования Ровеньского района, Департаментом образования Белгородской области, Министерством образования РФ	7 баллов – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 3 балла – уровень ОУ Баллы за участие в различных мероприятиях суммируются.	В течение полугодия
<b>5. Взаимодействие со специалистами</b>	5.1. Активное взаимодействие по вопросам преемственности со специалистами ТПМПК, ДОУ, центра занятости, учреждениями	1 балл за каждое совместное мероприятие.	В течение полугодия
<b>6. Уровень исполнительской дисциплины</b>	6.1. Участие в общественной жизни школы: – руководитель экскурсии, сопровождающий во время поездки; – помощь в проведении общешкольных мероприятий; – оформление общешкольной документации; – оформление образовательной инфраструктуры, благоустройство школьной территории	До 3 баллов – руководитель экскурсии, 1 балл - сопровождающий во время поездки (в внеурочное время, к месту учебы и обратно) Разовое участие в проведении мероприятий – 1 балл; До 3 баллов (комиссионно) До 5 баллов (комиссионно) До 5 баллов (комиссионно)	в течение полугодия
	6.2. Участие в работе оздоровительного лагеря с дневным пребыванием	до 5 баллов (устанавливается комиссионно)	в течение полугодия
	6.3 Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на неправомерные действия педагога	3 балла	В течение полугодия
	6.4. Несоблюдение профессиональной этики	До – 5 баллов	В течение полугодия
	6.4.Реализация программ дистанционного обучения	до 5 баллов (устанавливается комиссионно)	в течение полугодия
<b>7. Участие в коллективных педагогических проектах</b>	7.1. Качественное исполнение функций организатора ППЭ, ОУ-ППЭ во время проведения региональных и российских ГИА и ЕГЭ.	5 баллов – при отсутствии замечаний со стороны руководителя ППЭ, ОУ-ППЭ и контролирующих органов.	В течение полугодия

### 3.4.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя-логопеда

Критерии	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность
<b>1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности</b>	1.1. Число обучающихся, получивших логопедическую	5 баллов – 5 человек и более 3 балла – до 5 человек	В течение года

	помощь и выпущенных с исправленной речью		
	1.2. Положительная динамика в развитии устной и письменной речи у детей, имеющих сложные формы речевых нарушений (НЧП, обусловленные ОНР и ФФН, ОНР, ФФН и др.).	5 баллов – 60% детей 3 балла – до 50% детей	В течение полугода
	1.3. Обследование детей, направляемых на консилиум и ПМПК.	10 баллов – запросы на обследование (в соответствии с договорами между ОУ и родителями ребёнка) удовлетворены полностью. 90% - 100% нуждающихся – 10 баллов 89% - 79% нуждающихся – 8 баллов 78% - 60% нуждающихся – 6 баллов 90% - 100% нуждающихся – 10 баллов 89% - 79% нуждающихся – 8 баллов 78% - 60% нуждающихся – 6 баллов	В течение полугода
	Разработка и проведение консультаций, мастер – классов, семинаров – практикумов	<u>10 баллов</u> – не менее 5 видов деятельности в квартал <u>4 балла</u> – 2 – 3 вида деятельности <u>0 баллов</u> - данные критерии отсутствуют	В течение полугода
	Методическая консультационная работа с родителями (тренинги, круглые столы, консультации, семинары, открытые занятия, и др.)	<u>10 баллов</u> – не менее 5 видов деятельности в квартал <u>4 балла</u> – 2 – 3 вида деятельности <u>0 баллов</u> - данные критерии отсутствуют	В течение полугода
	Отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги	<u>3 балла</u> – жалоб и конфликтов не зафиксировано <u>0 баллов</u> – зафиксировано <u>Лишение баллов по всем показателям за квартал</u> – если конфликт или жалоба вышли за пределы МАДОУ (район, город)	В течение полугода
<b>2. Внедрение современных информационных технологий.</b>	2.1. Использование компьютерных программ в коррекционно-развивающей работе.	5 баллов - использует систематически; 2 балла - использует периодически.	В течение полугодия
<b>3. Профессиональные достижения</b>	3.1. Результативное участие (выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень. <b>Примечание:</b> баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один год по наивысшему результату. При	В течение года

		участии за год в нескольких конкурсах баллы суммируются. Участие в конкурсе: 1 балл - муниципальный уровень,	
	3.2. Наличие публикаций.	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень. <b>Примечание:</b> соответствующие баллы устанавливаются на один год за каждую публикацию.	
	3.3. Обобщение опыта работы.	10 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ.	В течение 2-х лет
<b>4. Методическая и организационная работа.</b>	4.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).	4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ. <b>Примечание:</b> набранные за участие в мероприятиях по разным темам баллы суммируются.	В течение полугодия
	4.2. Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д.	7 баллов – утверждение на региональном уровне; 5 баллов – утверждение на муниципальном уровне;	
<b>5. Взаимодействие с субъектами коррекционно-развивающей работы.</b>	5.1. Зафиксированное участие в совместных мероприятиях (протоколы, программы, договора и т.п.): - со специалистами школьного ПМПк по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья; - со специалистами дошкольных образовательных учреждений по вопросам преемственности; - со специалистами Центра занятости; - со специалистами учреждений здравоохранения.	1 балл за каждое совместное мероприятие.	В течение полугодия
<b>6. Реализация дополнительных проектов</b>	6.1. Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретным направлениям: (развитие технического творчества, проведение музейных уроков, работа со школьным хором, театром, реализация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов и др.).	до 5 баллов (устанавливается комиссионно).	В течение полугодия
	6.2. Участие в социальных акциях	до 5 баллов (устанавливается комиссионно).	
	6.3. Руководство и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж	Пассивность – 0 баллов Разовое участие в проведении мероприятий – 1 балл	В течение полугодия

	обучающихся, родителей и общественности, в социальных акциях. Учитывается участие в акциях, встречах, тематических собраниях, субботниках, праздниках поселка, района, в работе с социальными партнерами; степень активности, уровень внешнего выхода на социальные события, подтвержденные документально, многократность участия	Социальная активность, высокий уровень внешнего выхода на социальные события, подтвержденные документально- 2-4 балла +1 балл за многократность участия	
<b>7. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся</b>	Участие в родительских собраниях, лекториях	2 балла	в течение полугодия
<b>8. Организация учебно-коррекционного процесса</b>	8.1. Владение новыми технологиями (массаж, суджок терапия и др. - презентация материала на пед.совете)	<u>до 10 баллов</u>	в течение полугодия
	8.2. Модификация методик коррекционного воздействия (например: адаптация методики для леворуких детей, гиперактивных и др.), разработка и внедрение программ по отдельным направлениям пед.деят-ти.	<u>до 15 баллов</u>	
	8.3. Оснащение коррекционных занятий, логопедического кабинета (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий и др.)	<u>до 7 баллов</u>	
	8.4. Творческий подход к решению коррекционных задач, использование активных форм работы с детьми (проекты, конкурсы, развлечения, акции)	<u>до 10 баллов</u>	
<b>9. Участие в реализации модели внутришкольной системы повышения квалификации</b>	9.1. Участие в деятельности педагогических объединений (выступления педагога на МО, кроме руководителей методических объединений): - выступление - открытый урок	1 балла – уровень ОУ, 2 балла - муниципальный уровень 3 балла – уровень ОУ 4 балла - муниципальный уровень.	в течение полугодия
	9.2. Наличие собственного сайта и его систематическое обновление (не менее одного раза в месяц).	5 баллов.	В течение полугодия
<b>10. Участие в коллективных педагогических проектах</b>	10.1. Качественное исполнение функций организаторов ППЭ, ОУ ППЭ во время проведения ГИА, ЕГЭ, в период проведения муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников.	5 баллов - при отсутствии замечаний со стороны руководителей ППЭ и контролирующих органов.  2 балла	В течение полугодия
<b>11. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, лаборатории, музея и пр)</b>	Участие в оформлении рекреаций, благоустройстве школьной территории.	до 5 баллов – (количество баллов определяется комиссионно).	В течение полугодия

<b>12. Исполнение дополнительных обязанностей (ответственность за ОТ, безопасность ДД, комиссия по питанию)</b>	Качественное исполнение дополнительных обязанностей	до 5 баллов (устанавливается комиссионно).	В течение полугодия
<b>13. Уровень исполнительской дисциплины</b>	13.1. Ведение без замечаний школьной документации. Предоставление в установленные сроки всех документов: справок, отчетов и др.	2 балла	В течение полугодия
	13.2. Оперативное устранение	1 балл	В течение полугодия
	13.3. участие в общественной жизни школы: - руководитель экскурсии, - сопровождающий учащихся во время поездки, - помощь в проведении общешкольных мероприятий, - оформление общешкольной документации (ведение протоколов педсоветов, совещаний, собраний и др.), - привлечение спонсорских средств на нужды школы, - инициирование социальных акций, - проведение предметных недель	По баллу за каждый пункт	В течение полугодия
	13.5 Несоблюдение профессиональной этики	До – 5 баллов	

### 3.4.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя-дефектолога

Критерии	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность
<b>1. Написание индивидуальных программ обучающихся</b>	Разработка индивидуальных программ	1 балл за каждого учащегося	
<b>2. Создание школьной структурированной среды</b>	Организация структурированного пространства	2 балла	В течение полугодия
<b>3. Наличие положительной динамики коррекции развития обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (по итогам внутреннего мониторинга)</b>	3.1. Положительная динамика коррекции развития (от 20% до 39% от числа обучающихся);	1 балл	В течение полугодия
	3.2. Положительная и устойчивая динамика коррекции развития (от 40% до 59% от числа обучающихся);	2 балла	
	3.3. Положительная и устойчивая динамика коррекции развития (60% и более от числа обучающихся).	3 балла	
<b>4. Наличие стабильных результатов коррекции развития обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (по итогам внешнего мониторинга)</b>	4.1. Наличие стабильных результатов коррекции развития у 20% - 39% от числа обучающихся;	1 балл	В течение полугодия
	4.2. Наличие стабильных результатов коррекции развития у 40% - 59% от числа обучающихся;	2 балла	
	4.3. Наличие стабильных результатов	3 балла	

	коррекции развития у 60% и более от числа обучающихся.		
<b>5.Участие в реализации модели внутришкольной системы повышения квалификации</b>	5.1. Участие в деятельности педагогических объединений (выступления педагога на МО, кроме руководителей методических объединений): - выступление - открытый урок	1 балл – уровень ОУ, 2 балла - муниципальный уровень 3 балла – уровень ОУ 4 балла - муниципальный уровень.	В течение полугодия
	5.2. Публикация методических материалов из опыта работы, наличие печатных изданий, сертификатов ( кроме Интернет публикаций, в	3 балла – муниципальный уровень, 5 баллов – региональный уровень, 7 баллов – всероссийский уровень	В течение полугодия
	5.3. Очное участие в научно-практических конференциях, педчтениях, семинарах.	2 балла – муниципальный уровень, 5 баллов – региональный уровень, 7 баллов – всероссийский уровень	В течение полугодия
	5.4. Участие в конкурсах методических разработок, видео-уроков и др.(«Педагогическая волна», «Современный урок и т.д.)	Муниципальный уровень: 3 балла – победитель, призер. 6 баллов – региональный уровень, 8 баллов – всероссийский уровень. <b>Примечание:</b> достижения учитываются по каждому конкурсу, устанавливаются по наивысшему достижению, в течение полугодия.	В течение полугодия
	5.6. Наличие собственного сайта и его систематическое обновление (не менее одного раза в месяц).	5 баллов.	В течение полугодия
<b>6. Работа с родителями</b>	Привлечение родителей к проведению внеклассных мероприятий в классе	2 балла	В течение полугодия
	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога со стороны общественности, родителей, учащихся, со стороны педагогов школ округа при сетевом взаимодействии	2 балла	В течение полугодия

<b>7. Использование современных образовательных технологий</b>	Использование информационных технологий Использование интерактивных технологий Использование других образовательных современных технологий	0 баллов - неиспользование в образовательном процессе 2 балла - применение элементов технологии 3 балла - систематическое использование	В течение полугодия
<b>8. Создание элементов образовательной инфраструктуры</b> (оформление кабинета, лаборатории, музея и пр)	Участие в оформлении рекреаций, благоустройстве школьной территории.	до 5 баллов – (количество баллов определяется комиссионно).	В течение полугодия
<b>9. Участие в реализации инновационных программ, проектов</b>	Активность участия в работе проблемно-творческих групп на уровне ОУ, муниципалитета, области	1 балл - на уровне ОУ 2 балла - на муниципальном уровне 3 балла - на региональном уровне 4 балла - на всероссийском уровне	В течение полугодия
<b>10. Профессиональные достижения</b>	10.1. Результативное участие (выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Участие: в 1 туре – 3 балла во 2 туре – 5 баллов, <i>Наличие достижений:</i> 7 баллов – муниципальный уровень (победитель, призер), 10 баллов – региональный уровень, 15 баллов – всероссийский уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень. <i>Примечание:</i> баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один год по наивысшему результату. При участии за год в нескольких конкурсах баллы суммируются.	<i>Примечание:</i> баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один год по наивысшему результату. При участии за год в нескольких конкурсах баллы суммируются.

		Участие в конкурсе: 1 балл - муниципальный уровень	
	10.2. Обобщение опыта работы. <i>Примечание:</i> в течение 2-х лет	10 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ.	
<b>11. Участие в коллективных педагогических проектах</b>	11.1. Качественное исполнение функций организаторов ППЭ, ОУ ППЭ во время проведения ОГЭ, ЕГЭ,	До 2 баллов – школьный уровень, до 5 баллов - при отсутствии замечаний со стороны руководителей ППЭ и контролирующих органов	В течение полугодия
	11.2. Качественное исполнение функций организаторов в период проведения муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников, ВПР.	до 2 баллов - при отсутствии замечаний со стороны руководителей и контролирующих органов	В течение полугодия
<b>12. Уровень исполнительской дисциплины</b> В течение полугодия	12.1. Участие в общественной жизни школы: - руководитель экскурсии, сопровождающий во время поездки; - помощь в проведении общешкольных мероприятий: - оформление общешкольной документации (протоколы педсоветов, управляющего совета, совета по профилактике, родительских собраний и др.)	До 3 баллов – руководитель экскурсии, 1 балл - сопровождающий во время поездки (в нерабочее время, к месту учебы и обратно) Разовое участие в проведении мероприятий – 1 балл; До 3 баллов (комиссионно)	В течение полугодия
	12.2. Участие в работе оздоровительного лагеря с дневным пребыванием	5 баллов – руководство лагерем 3 балла - воспитатель	В течение полугодия
	12.3. Реализация программ дистанционного обучения	До 5 баллов (комиссионно)	В течение полугодия
	12.4. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на неправомерные действия педагога	3 балла	В течение полугодия

	12.5 Несоблюдение профессиональной этики	До – 5 баллов	В течение полугодия
--	--	---------------	---------------------

### 3.4.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности тьютора

Критерии	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность
<b>1. Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы</b>	Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов учащихся	0 баллов - не реализуется 1 балл - реализуется	в течение года
<b>2. Качество коррекционно-развивающей работы</b>	Отслеживание результатов коррекционно-развивающей работы с обучающимися	0 баллов - результаты не отслеживаются 1 балл - результаты отслеживаются эпизодически 2 балла - результаты отслеживаются систематически	в течение полугодия
<b>3. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты учащихся, социальные проекты, др.)</b>	3.1. Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретным направлениям: (развитие технического творчества, проведение музейных уроков, работа со школьным хором, театром, реализация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов и др.).	2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень 4 балла – всероссийский уровень	в течение полугодия
	3.2. Организация учебно-тематических экскурсий, походов, слетов, соревнований, краеведческих конкурсов, Дней туризма и т.д.	2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень 4 балла – организация экскурсионных программ по России	в течение полугодия
	3.3. Руководство и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж обучающихся, родителей и общественности, в социальных акциях. Учитывается участие в акциях, встречах, тематических собраниях, субботниках, праздниках поселка, района, в работе с социальными партнерами; степень активности, уровень внешнего выхода на социальные события, подтвержденные документально, многократность участия	Пассивность – 0 баллов Разовое участие в проведении мероприятий – 1 балл Социальная активность, высокий уровень внешнего выхода на социальные события, подтвержденные документально: 2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень 4 балла – всероссийский уровень +1 балл за многократность участия	в течение полугодия
<b>4. Качество обучения</b>	Стабильность и рост уровня обученности и качества обучения, стабильность посещаемости, стабильное снижение уровня трудновоспитуемости учащихся с ОВЗ	80-100% - 5 баллов 60-79% - 4 балла 40-59% - 3 балла 10-39% - 2 балла	в течение полугодия
<b>5. Участие в реализации модели</b>	5.1. Участие в деятельности педагогических объединений	1 балла – уровень ОУ,	в течение полугодия

<b>внутришкольной системы повышения квалификации</b>	(выступления педагога на МО, кроме руководителей методических объединений): - выступление - открытый урок	2 балла - муниципальный уровень 3 балла – уровень ОУ 4 балла - муниципальный уровень.	
	5.2. Публикация методических материалов из опыта работы, наличие печатных изданий, сертификатов (кроме Интернет публикаций)	3 балла – муниципальный уровень, 5 баллов – региональный уровень, 7 баллов – всероссийский уровень	в течение полугодия
	5.3. Очное участие в научно-практических конференциях, педчтениях, семинарах.	2 балла – муниципальный уровень, 5 баллов – региональный уровень, 7 баллов – всероссийский уровень	в течение года
	5.4. Участие в конкурсах методических разработок, видео-уроков и др.(«Педагогическая волна», «Современный урок и т.д.)	Муниципальный уровень: 3 балла – победитель, призер. 6 баллов – региональный уровень, 8 баллов – всероссийский уровень. <b>Примечание:</b> достижения учитываются по каждому конкурсу, устанавливаются по наивысшему достижению, в течение полугодия.	В течение полугодия
	5.5. Наличие собственного сайта и его систематическое обновление (не менее одного раза в месяц).	5 баллов.	В течение полугодия
<b>6.Работа с родителями</b>	6.1.Отсутствие жалоб Привлечение родителей к проведению внеклассных мероприятий в классе	1 балл.	В течение полугодия
	6.2. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога со стороны общественности, родителей, учащихся, со стороны педагогов школ округа при сетевом взаимодействии	2 балл.	В течение полугодия
<b>7. Использование современных образовательных технологий</b>	Использование информационных технологий Использование интерактивных технологий Использование других образовательных современных технологий	0 баллов - неиспользование в образовательном процессе 2 балла - применение элементов технологии 3 балла - систематическое использование	В течение полугодия
<b>8. Создание элементов образовательной инфраструктуры</b> (оформление кабинета, лаборатории, музея и пр)	Участие в оформлении рекреаций, благоустройстве школьной территории.	до 5 баллов – (количество баллов определяется комиссионно).	В течение полугодия
<b>9. Участие в реализации инновационных программ, проектов</b>	Активность участия в работе проблемно-творческих групп на уровне ОУ, муниципалитета, области	1 балл - на уровне ОУ 2 балла - на муниципальном уровне 3 балла - на региональном уровне 4 балла - на всероссийском уровне	В течение полугодия
<b>10. Профессиональные достижения</b>	10.1. Результативное участие (выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Участие: в 1 туре – 3 балла во 2 туре – 5 баллов, <b>Наличие достижений:</b> 7 баллов – муниципальный	<b>Примечание:</b> баллы за участие и высокие показатели в конкурсах

		уровень (победитель, призер), 10 баллов – региональный уровень, 15 баллов – всероссийский уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень. <b>Примечание:</b> баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один год по наивысшему результату. При участии за год в нескольких конкурсах баллы суммируются. Участие в конкурсе: 1 балл-муниципальный уровень	профессионального мастерства устанавливаются сроком на один год по наивысшему результату. При участии за год в нескольких конкурсах баллы суммируются. Участие в конкурсе: 1 балл-муниципальный уровень,
	10.2. Обобщение опыта работы.	10 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ.	В течение 2-х лет
<b>11. Участие в коллективных педагогических проектах</b>	11.1. Качественное исполнение функций организаторов ППЭ, ОУ ППЭ во время проведения ОГЭ, ЕГЭ,	До 2 баллов – школьный уровень, до 5 баллов - при отсутствии замечаний со стороны руководителей ППЭ и контролирующих органов	В течение полугодия
	11.2. Качественное исполнение функций организаторов в период проведения муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников, ВПР.	до 2 баллов - при отсутствии замечаний со стороны руководителей и контролирующих органов	В течение полугодия
<b>12. Уровень исполнительской дисциплины</b> В течение полугодия	12.1. Участие в общественной жизни школы: - руководитель экскурсии, сопровождающий во время поездки; - помощь в проведении общешкольных мероприятий; - оформление общешкольной документации (протоколы педсоветов, управляющего совета, совета по профилактике, родительских собраний и др.)	До 3 баллов – руководитель экскурсии, 1 балл - сопровождающий во время поездки (в нерабочее время, к месту учебы и обратно) Разовое участие в проведении мероприятий – 1 балл; До 3 баллов (комиссионно)	В течение полугодия
	12.2. Участие в работе оздоровительного лагеря с дневным пребыванием	5 баллов – руководство лагерем 3 балла - воспитатель	В течение полугодия
	12.3. Реализация программ дистанционного обучения	До 5 баллов (комиссионно)	В течение полугодия
	12.4. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на правомерные действия педагога	3 балла	В течение полугодия
	12.5. Несоблюдение	До – 5 баллов	В течение

	профессиональной этики		полугодия
--	------------------------	--	-----------

### 3.4.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *социального педагога*

Критерии	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность
<b>1. Участие в разработке и реализации основной образовательной программы</b>	1.1. Участие в разработке основной образовательной программы учреждения в составе творческих групп (в соответствии с приказами).	5 баллов	В течение года
	1.2. Разработка авторских программ учебных и элективных курсов, занятий внеурочной деятельности, кружков и т.д.	5 баллов – утверждение на региональном уровне, 4 балла – утверждение на муниципальном уровне, 3 балла – утверждение на школьном уровне. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на один год.	В течение года
	1.3. Участие в инновационной деятельности.	2 балла – уровень ОУ, 3 балла - муниципальный уровень, 5 баллов – региональный уровень, 7 баллов - всероссийский, международный уровни.	В течение полугодия
<b>2. Организационно-профилактическая работа.</b>	2.1. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества преступлений, общественно опасных деяний и правонарушений.	10 баллов – при отсутствии нарушений 5 балла - при положительной динамике в сторону уменьшения.	В течение полугодия
	2.2. Результативное участие воспитанников в проектах, творческих конкурсах, смотрах и т.п. <i>Примечание:</i> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются	<i>Муниципальный уровень (за каждое призовое место):</i> 1 место – 3 балла, 2 место – 2 балла, 3 место – 1 балл. <i>Региональный уровень (за каждое призовое место):</i> 1 место – 4 балла; 2 место – 3 балла; 3 место – 2 балла. <i>Всероссийский уровень (за каждое призовое место):</i> 1 место – 5 баллов, 2 место – 4 балла, 3 место – 3 балла. <i>Международный уровень</i>	В течение полугодия

		– 5 баллов (за каждое призовое место). <b>Примечание:</b> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются.	
	2.3. Количество социально-значимых акций, в которых принимали участие обучающиеся (при наличии подтверждающих документов об участии).	2 балла за каждую акцию.	В течение полугодия
	2.4. Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения.	8 баллов - 75 - 100%; 7 баллов - 50 - 74%.	В течение полугодия
	2.5. Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время.	8 баллов - 75% и выше.	В течение полугодия
	2.6. Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей горячим питанием по месту учебы.	8 баллов – 100% 5 баллов – 70% и выше; 4 балла – 61-69%; 3 балла – 50-60%.	В течение полугодия
<b>3. Участие в реализации модели внутришкольной системы повышения квалификации</b>	3.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).	1 балл – уровень ОУ, 2 балла – муниципальный уровень, 5 баллов – региональный уровень, 7 баллов – всероссийский уровень. <b>Примечание:</b> набранные за участие в мероприятиях по разным темам баллы суммируются.	В течение полугодия
	3.2. Результативное участие (выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	1 балл – участие, <b>Наличие достижений:</b> 5 баллов – муниципальный уровень, 10 баллов – региональный уровень, 15 баллов – всероссийский уровень.	В течение полугодия

		<i>Примечание:</i> баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один год по наивысшему результату. При участии за год в нескольких конкурсах баллы суммируются.	
	3.3. Наличие публикаций.	3 балла – муниципальный уровень, 5 баллов – региональный уровень, 7 баллов – всероссийский уровень.	В течение полугодия
	3.4. Наличие обобщенного опыта работы.	2 балла – уровень ОУ, 3 балла – муниципальный уровень, 5 баллов – региональный уровень.	В течение полугодия
<b>4. Признание высокого профессионализма социального педагога.</b>	4.1. Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога.	5 баллов.	В течение полугодия
	4.2. Привлечение педагога к работе в качестве эксперта.	3 балла – региональный уровень, 2 балла – муниципальный уровень.	В течение полугодия
<b>5. Взаимодействие с субъектами профилактики.</b>	5.1. Активное взаимодействие с учреждениями. (ИНД и КДН).	1 балл за каждое совместное мероприятие.	В течение полугодия
<b>6. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинетов, лаборатории, музея и пр.)</b>	6.1. Участие в оформлении рекреаций, благоустройстве школьной территории.	до 5 баллов – (количество баллов определяется комиссионно).	В течение полугодия
<b>7. Организация физкультурно-оздоровительной работы</b>	7.1. Участие в работе оздоровительного лагеря с дневным пребыванием.	До 5 баллов– (количество баллов определяется комиссионно). <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на один год.	В течение полугодия
<b>8. Уровень исполнительской дисциплины</b>	8.1. Ведение без замечаний школьной документации, представление в установленные сроки всех документов	2 балла	В течение полугодия
	8.2. Оперативное устранение замечаний	1 балл	В течение полугодия

	8.3. Участие в общественной жизни школы: - руководитель экскурсии; - сопровождающий учащихся во время поездки; - помощь в проведении общешкольных мероприятий; - оформление общешкольной документации; - привлечение спонсорских средств для нужд школы; - инициирование социальных акций.	по 1 баллу за каждый пункт	В течение полугодия

### 3.4.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-библиотекаря

Критерии	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность
<b>1. Результаты работы с библиотечным фондом и фондом периодической литературы.</b>	1.1. Обеспеченность обучающихся учебниками по всем предметам учебного плана к началу учебного года.	10 баллов - 100%.	В течение года
	1.2. Пополнение фонда художественной литературы ежегодно не менее чем на 5% от общего количества фонда, согласно стандартам ИФЛА (Международная библиотечная Ассоциация).	5% - 10 баллов; 4% - 4 балла; 3% - 3 балла; 2% - 2 балла; 1% - 1 балл.	В течение года
	1.3. Выполнение плановых показателей по подписке на периодические издания.	10 баллов - выполнение плана подписки на 100%.	В течение полугодия
<b>2. Внедрение информационных технологий в практику работы библиотеки.</b>	2.1. Внедрение основных этапов работы программы АИБС «МАРК-SQL» в практику работы. Ведение баз данных: – «Учебники»; – «Книги»; – «Периодика»; – «Диски»; – «Абонемент».	10 баллов (максимально)  2 балла 2 балла 2 балла 2 балла 2 балла	В течение полугодия
<b>3. Профессиональные достижения.</b>	3.1. Результативное участие (выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень. <b>Примечание:</b> баллы за участие и высокие показатели в конкурсах	В течение полугодия

		профессионального мастерства устанавливаются сроком на один год по наивысшему результату. При участии за год в нескольких конкурсах баллы суммируются.	
	3.2. Наличие публикаций.	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень. <b>Примечание:</b> соответствующие баллы устанавливаются на один год за каждую публикацию.	В течение полугодия
	3.3. Наличие обобщенного опыта работы.	10 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на один год.	
4. Методическая и организационная работа.	4.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).	4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ. <b>Примечание:</b> набранные за участие в мероприятиях по разным темам баллы суммируются.	В течение полугодия
	4.2. Положительная динамика посещаемости библиотеки учащимися (% от общего количества учащихся, по итогам полугодия).	4 балла - 10% и выше; 2 балла - 5-9%.	В течение полугодия
	4.3. Положительная динамика книговыдачи (по % увеличения количества выданных книг на одного учащегося).	5 баллов - 10% и выше; 3 балла – 3-9%.	В течение полугодия
5. Развитие информационно – библиографической грамотности педагогов и обучающихся.	5.1. Проведение специальных занятий с обучающимися и педагогами по формированию у них навыков работы с информацией.	2 балла за каждый факт.	В течение полугодия
6. Информационно-библиографическое обслуживание.	1.1. Выполнение информационных запросов повышенной сложности.	2 балла за каждый факт.	В течение полугодия
7. Взаимодействие с учреждениями и организациями, осуществляющими библиотечное обслуживание населения.	7.1. Активное взаимодействие с библиотеками района.	2 балла за каждое совместное мероприятие.	В течение полугодия
8. Признание высокого профессионализма заведующего библиотекой, библиотекаря.	8.1. Наличие позитивных отзывов в адрес заведующего библиотекой (библиотекаря) со стороны родителей и учащихся.	3 балла.	В течение полугодия

### 3.4.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности завхоза

Критерии	Условия получения выплаты	Количество баллов	Периодичность
1. Результаты работы по обеспечению сохранности вверенного имущества.	1.1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	5 баллов	В течение полугода
	1.2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в <del>помещении школы</del>	5 баллов	В течение полугода
	1.3. Обеспечение выполнения требований пожарной и <del>электробезопасности, охраны труда</del>	3 баллов	В течение полугода
	1.4. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	5 баллов	В течение полугода
	1.5. Своевременное списание и постановка на учет материальных ценностей	5 баллов	В течение полугода
2. Признание высокого профессионализма завхоза.	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей на неправомерные действия завхоза школы	2 баллов.	В течение полугода
3. Создание элементов образовательной инфраструктуры	3.1. Участие в благоустройстве школьной территории	до 5 баллов (количество баллов определяется комиссионно).	В течение полугода

### 3.4.10. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *сторожа*

Критерии	Условия получения выплаты	Количество баллов	Периодичность
1. Результаты работы по обеспечению сохранности вверенного имущества.	1.1. Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства.	До 8 баллов.	В течение полугода
	1.2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	5 баллов.	В течение полугода
	1.3. Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии.	5 баллов.	В течение полугода
2. Признание высокого профессионализма сторожа.	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на действия (бездействия) сторожа.	5 баллов.	В течение полугода
3. Создание элементов образовательной инфраструктуры	3.1. Участие в благоустройстве школьной территории	до 5 баллов (количество баллов определяется комиссионно).	В течение полугода

### 3.4.11. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *цветовода*

Критерии	Условия получения выплаты	Количество баллов	Периодичность
1. Результаты работы	1.1. Качественное выполнение работ по уходу за растениями	До 5 баллов	В течение полугода
	1.2. Качественное выполнение работ по подготовке семян, клубней, луковиц и черенков к посеву, посадке и уходу за посевами.	До 5 баллов	В течение полугода
	1.3. Уход за комнатными растениями	5 баллов	В течение полугода

	1.4. Качественное выполнение разовых поручений завхоза или администрации школы	До 5 баллов	В течение полугода
2. Признание высокого профессионализма рабочего.	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов.	3 баллов	В течение полугода
3. Создание элементов образовательной инфраструктуры	3.1. Участие в благоустройстве школьной территории	до 5 баллов (количество баллов определяется комиссионно).	В течение полугода

### 3.4.12. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *уборщика служебных помещений*

Критерии	Условия получения выплаты	Количество баллов	Периодичность
1. Результаты работы по обеспечению содержания закрепленных территорий надлежащем состоянии.	1.1. Качество ежедневной уборки помещений (комиссионно).	5 баллов (количество баллов определяется комиссионно).	В течение полугода
	1.2. Качество генеральной уборки помещения.	5 баллов (количество баллов определяется комиссионно).	В течение полугода
	1.3. Качественное выполнение разовых поручений завхоза или администрации школы	2 баллов.	В течение полугода
	1.4. Ответственное отношение к имуществу и оборудованию, размещённому на закреплённой территории.	5 баллов.	В течение полугода
	1.5. Участие в подготовке школы к новому учебному году.	До 8 баллов (количество баллов определяется комиссионно)	В течение года
2. Признание высокого профессионализма работника.	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на действия (бездействия) уборщика служебных помещений.	3 баллов (количество баллов определяется комиссионно).	В течение полугода
	2.2. Наличие положительных отзывов о работе уборщика служебных помещений со стороны родителей, учащихся, педагогов.	До 3 баллов (количество баллов определяется комиссионно).	В течение полугода
3. Создание элементов образовательной инфраструктуры	3.1. Участие в благоустройстве школьной территории	до 5 баллов (количество баллов определяется комиссионно).	В течение полугода

### 3.4.13. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *водителя автомобиля (при наличии категории «D»)*

<b>Критерии</b>	<b>Условия получения выплаты</b>	<b>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</b>	<b>Периодичность</b>
1. Организационная работа	Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии автобуса	До 10 баллов	В течение полугода
	Качественное выполнение мелкого ремонта транспорта (замена лампочек, колес, приводных ремней, тех. жидкостей и фильтров)	Работы выполнены качественно и в установленные сроки До 5 баллов – да 0 баллов – нет	В течение полугода
	Качественная подготовка транспортных средств для прохождения технического осмотра.	До 5 баллов	В течение полугода
	Своевременное и качественное прохождение техосмотра транспортного средства	2 балла	В течение полугода
	Своевременное составление и представление в бухгалтерию путевых листов и другой документации, соответствие расхода ГСМ нормам расхода	До 3 баллов	В течение полугода
	Соблюдение санитарно-гигиенических требований в транспорте	2 балла	В течение полугода
	Обслуживание двух автотранспортов	До 10 баллов	В течение полугода
	Культура обслуживания	До 4 баллов (количество баллов определяется комиссионно)	В течение полугода
	Рациональное использование ГСМ	До 5 баллов (количество баллов определяется комиссионно)	В течение полугода
2. Обеспечение безопасных условий обучения	Повышение квалификации	Прохождение обучения ежегодно 2 балла – да 0 баллов – нет	В течение года
	Отсутствие ДТП, замечаний.	До 5 баллов	В течение полугода
3. Соблюдение трудовой дисциплины и	Соблюдение техники безопасности перевозки пассажиров, оснащение автобуса средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи	До 10 баллов	В течение полугода
	Нарушения трудовой дисциплины	Трудовая дисциплина нарушается неоднократно – минус	В течение полугода

надлежащее исполнение трудовых обязанностей		2 балла Трудовая дисциплина нарушена однократно – минус 1 балл Трудовая дисциплина соблюдается –2	
	Исполнение должностных обязанностей	Имеются множественные замечания и взыскания со стороны администрации учреждения, контролирурующих органов – минус 2 балла Имеется однократное замечание и взыскание со стороны администрации учреждения, контролирурующих органов – минус 1 балл Взысканий и замечаний не имеется – 3	В течение полугода
	Исполнительная дисциплина	До 5 баллов	В течение полугода
	Участие в общественной жизни ОУ	2 балла	В течение полугода
4.Создание элементов образовательной инфраструктуры	Участие в благоустройстве школьной территории	До 5 баллов (количество баллов определяется комиссионно)	В течение полугода
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.)	до 5 баллов (количество баллов определяется комиссионно).	В течение полугода

#### 3.4.14. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий*

Критерии	Условия получения выплаты	Количество баллов	Периодичность
1. Результаты работы по обслуживанию здания.	1.1. Бесперебойная работа систем водоснабжения, теплоснабжения, энергообеспечения, текущий ремонт	5 баллов.	В течение полугода

	Внесение рациональных предложений по совершенствованию технического обслуживания школы.	2 балла.	В течение полугода
	Качество выполнения всех видов ремонтно-строительных работ в помещении, прилегающих зданиях и на территории школы	до 5 баллов (количество баллов определяется комиссионно)	В течение полугода
	Соблюдение правил ПБ, охраны труда, санитарно-гигиенических правил	До 3 баллов (количество баллов определяется комиссионно)	В течение полугода
	1.2. Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании систем жизнеобеспечения.	10 баллов.	В течение полугода
	1.3. Качественное выполнение разовых поручений завхоза или администрации школы	5 баллов.	В течение полугода
	1.4. Участие в подготовке школы к новому учебному году.	До 8 баллов (количество баллов определяется комиссионно)	В течение года
2. Признание высокого профессионализма рабочего.	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов.	2 балла	В течение полугода
3. Создание элементов образовательной инфраструктуры	3.1. Участие в благоустройстве школьной территории	до 5 баллов (количество баллов определяется комиссионно)	В течение полугода

#### **4. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы.**

4.1. В случае несогласия с решением о распределении стимулирующей части заработной платы работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

Согласовано:  
Председатель ПК МБОУ «Айдарская  
средняя общеобразовательная школа им.  
Б.Г. Кандыбина»  
\_\_\_\_\_ С.Н. Твердохлебова  
«28» августа 2020 г

ПРИНЯТО  
Общим собранием работников МБОУ  
«Айдарская средняя общеобразовательная  
школа им. Б.Г. Кандыбина»  
Протокол № 1 от «28» августа 2020 г

Утверждаю:  
Директор МБОУ «Айдарская средняя  
общеобразовательная школа  
им. Б.Г. Кандыбина»  
\_\_\_\_\_ С.Н. Желтобрюхова  
«28» августа 2020 г

0

**Положение  
о распределении стимулирующего фонда оплаты труда  
работников структурного подразделения  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Айдарская средняя общеобразовательная  
школа имени Героя Советского Союза Бориса  
Григорьевича Кандыбина Ровеньского района  
Белгородской области» - «Детский сад»**

с. Айдар - 2020 год

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работникам структурного подразделения «Детский сад» (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 8 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением правительства Белгородской области от 07 апреля 2014 года № 134-пп (с изменениями на 07 октября 2019 года) «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования» и Уставом Учреждения, в целях улучшения качества образовательных услуг и установления особенностей оплаты труда работникам Учреждения.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.4. Размеры и виды стимулирующих выплат, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются за счет средств, выделяемых из бюджета Белгородской области, бюджета муниципального района «Ровеньский район» Белгородской области.

1.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения на основании протокола комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – комиссия), исходя из критериев, определенных Учреждением.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда.

## **2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

2.1. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии) в соответствии с показателями эффективности деятельности и оценки труда работников Учреждения (Приложение № 1).

Стимулирующие надбавки работникам Учреждения по результатам деятельности выплачиваются из доли стимулирующей части ФОТ Учреждения, направляемой для этой цели. Стимулирующие надбавки являются формой поощрения работника за результативность и высокое качество труда.

2.2. Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 1 сентября и 1 января по основной должности работника.

Для вновь принятых работников стимулирующая часть по результатам труда определяется по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников).

2.3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда не допускается

2.4. Для распределения поощрительных выплат по результатам труда создается комиссия. Комиссия формируется один раз в два года. Сроки формирования комиссии до 10 сентября.

Комиссия состоит из представителей органов Самоуправления Учреждения:

- Общего собрания работников Учреждения
- Профсоюзного комитета Учреждения.

Представители с правом решающего голоса избираются в комиссию открытым голосованием на Общем собрании работников Учреждения, по равной квоте количества человек от каждого из перечисленных органов самоуправления Учреждения. В состав комиссии Учреждения входит заведующий Учреждением. Членом комиссии Учреждения можно быть не более двух сроков подряд. При очередном формировании комиссии Учреждения его состав обновляется не менее чем на 1/3 членов.

К компетенции комиссии относятся:

- разработка критериев и показателей эффективности деятельности и оценки труда работников, лежащие в основе определения размера стимулирующих надбавок, порядка их расчета и выплаты в соответствии с настоящим Положением;
- распределение выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения.

2.5. Выплата стимулирующего характера заместителю директора (размер) определяется приказом Учреждения в соответствии с Постановлением правительства Белгородской области от 7 апреля 2014 года № 134-пп (с изменениями на 07 октября 2019 года) «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования».

### **3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

3.1. Порядок распределения выплат стимулирующего характера.

3.1.1. Выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения устанавливаются на основании проведенных результатов мониторинга профессиональной деятельности работника по итогам отчетного периода. Основанием для оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников служит «Оценочный лист», который заполняется работником самостоятельно и содержит самооценку его труда. Работники передают в комиссию оценочные листы.

3.1.2. Комиссия проводит объективную внешнюю оценку результативности и качества профессиональной деятельности работника, в соответствии с критериями, разработанными комиссией. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности сотрудника за отчетный период.

3.1.3. «Оценочный лист», завершающийся итоговым баллом (сумма баллов) доводится для ознакомления сотрудникам ДООУ.

3.1.4. На основании представленного «бального списка», определяется «стоимость» 1 балла, для чего сумму средств стимулирующей части нужно разделить на общее количество баллов, которое набрали работники.

3.1.5. Затем утверждается расчет персональной выплаты работнику, путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

3.2. Результаты работы комиссии оформляются протоколами. Протоколы хранятся администрацией учреждения. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

3.3. Окончательный расчет баллов и стоимость одного балла по состоянию на 1 сентября и 1 января предлагается для ознакомления сотрудникам Учреждения.

#### 4. ПОРЯДОК ЛИШЕНИЯ (УМЕНЬШЕНИЯ) СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Работник Учреждения может быть лишен стимулирующих выплат, либо размер выплаты снижен:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой и исполнительской дисциплины;
- за нарушение корпоративной этики.

4.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего на основании решения комиссии.

#### 5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом Учреждения и не должно противоречить ему.

5.2. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.

5.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием работников и утверждения руководителем Учреждения.

Приложение № 1

### Показатели эффективности деятельности и оценки труда работников Учреждения

Сокращенные обозначения, применяемые в показателях:

ДОО - дошкольная образовательная организация,

ФГОС ДО - федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования,

ОВЗ - ограниченные возможности здоровья,

АПО - актуальный педагогический опыт,

ГКП - группа кратковременного пребывания,

ИП - индивидуальный предприниматель,

ЧДОО - частные дошкольные образовательные организации,

ЗОЖ - здоровый образ жизни,

ПМПК - психолого-медико-педагогическая комиссия.

**Первая квалификационная группа «Педагогический персонал» (воспитатель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, тьютор)**

Таблица 1

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание	Количество баллов
I. Общие показатели				
1.1.	Создание развивающей предметно-	все, относящиеся к		Свыше 70% - 3 балла Свыше 80% - 5 баллов

	пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	педагогическом у персоналу		
1.2.	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	все, относящиеся к педагогическом у персоналу		Ведение документации без замечаний, своевременное выполнение плана работы -5 баллов
1.3.	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	все, относящиеся к педагогическом у персоналу	результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов; баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы	0-5 баллов
1.4.	Руководство районным (территориальным) методическим объединением	все, относящиеся к педагогическом у персоналу		5 баллов
1.5.	Участие в инновационной деятельности	все, относящиеся к педагогическом у персоналу	участие в федеральной экспериментальной или региональной инновационной площадке	5 баллов
1.6.	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	все, относящиеся к педагогическом у персоналу	дифференцированно (муниципальный, региональный, федеральный уровень); разработанные в межаттестационный период – 5 лет	Мун. уровень – 5 баллов Рег. уровень –10 баллов Фед. уровень -15 баллов (не более 30 баллов)
1.7.	Презентация собственного АПО в открытых формах	все, относящиеся к педагогическом у персоналу	публичное выступление (мастер класс, конференция, средства массовой информации и др.)	По уровню ДОУ – 3 балла Мун. уровень –5 баллов На рег. уровне – 10 баллов (не более 45 баллов)
1.8.	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной	все, относящиеся к педагогическом у персоналу	дифференцированно (федеральный, региональный, муниципальный,	По уровню ДОУ – 3 балла Мун. уровень – 5 баллов На рег. уровне –10 баллов На фед. уровне –15 баллов

	деятельности		уровень, уровень ДОУ)	(не более 30 баллов)
1.9.	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	все, относящиеся к педагогическом у персоналу	член комиссий по аттестации педагогов, ПМПк, ПМПк ДОО, жюри конкурсов, творческих, рабочих групп	По уровню ДОУ – 3 балла Мун. уровень – 5 баллов На рег. уровне –10 баллов  (не более 30 баллов)
1.10.	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	все, относящиеся к педагогическом у персоналу		10 баллов
1.11.	Наличие звания победителя «Воспитатель года»	все, относящиеся к педагогическом у персоналу	Дифференцированно (федеральный (в том числе звание призер, лауреат), Региональный, муниципальный уровень	Лауреат: По уровню Мун. уровень – 1 балл На рег. уровне – 3 балла Фед уровень -5 баллов Призер: Мун. уровень – 3 балла На рег. уровне –5 балла Фед уровень -10 баллов  Победитель: Мун. уровень – 10 баллов На рег. уровне –15 баллов Фед уровень -20 баллов
1.12.	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	все, относящиеся к педагогическом у персоналу	организация участия родителей в реализации образовательной программы, утренниках и праздниках, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности; организация семейных клубов, арт-студий и др.	0-10 баллов
1.13.	Качественная работа по дошкольному образованию,	все, относящиеся к	работа в ГКП, Центрах игровой поддержки,	10 баллов

	развитию неорганизованных детей	педагогическом у персоналу	лекотеках и др.	
1.14.	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	все, относящиеся к педагогическом у персоналу	работа в консультационных Центрах, охват семей	10 баллов
1.15.	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, относящиеся к педагогическом у персоналу	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, культурно-образовательных, общественных мероприятиях, эффективная работа с семьями воспитанников и др., др.)	5 баллов
1.16.	Наличие высшего педагогического образования	все, относящиеся к педагогическом у персоналу		10 баллов
1.17.	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	все, относящиеся к педагогическом у персоналу	подбор материалов для размещения на сайте ДОО и (или) его обновление	0-10 баллов
1.18	Качественное ведение регионального информационного ресурса по учету детей на зачисление в ДОО	все, относящиеся к педагогическом у персоналу	соответствие страницы ДОО единым функциональным требованиям, рекомендациям регионального и муниципального органов управления в сфере образования, своевременная	0-5 балла

			корректировка данных о воспитанниках, ДОО, педагогах и т.д.	
<b>II. Специфические показатели</b>				
2.1.	Соответствие образовательных программ дошкольного образования, реализуемых в ДОО, требованиям ФГОС, региональным приоритетам развития дошкольного образования	старший воспитатель		Свыше 70% - 5 баллов Свыше 80% - 10 баллов
2.2.	Оснащенность ДОО учебно-методическим материалом в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	старший воспитатель		Свыше 70% - 5 баллов Свыше 80% - 10 баллов
2.3.	Создание в ДОО условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования	старший воспитатель	качественная организация деятельности ПМПк ДОО, разработка и сопровождение реализации адаптированным образовательных программ	5 баллов
2.4.	Высокий уровень методической работы по повышению квалификации педагогов ДОО	старший воспитатель	100%-выполнение плана повышения квалификации, организация участия педагогов в обучающих мероприятиях (вебинары, авторские семинары и т.д.)	5 баллов
2.5.	Эффективность деятельности по организации аттестации педагогов ДОО	старший воспитатель	повышение доли педагогов, аттестованных на квалификационные категории; сопровождение педагогов в межаттестационный период, содействие в	5 баллов

			подборе и размещении на аттестационных материалов ЭМОУ	
2.6.	Высокая результативность участия ДОО, собственного участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	старший воспитатель	звание победителя, призера, лауреата	5 баллов
2.7.	Организация и обеспечение качества дополнительных образовательных услуг (за исключением платных), оказываемых сторонними организациями в рамках сетевого взаимодействия	старший воспитатель	организация дополнительного образования с участием учреждений дополнительного образования, спортивных школ, учреждений культуры и др.	5 баллов
2.8.	Обеспечение развития государственно-частного партнерства	старший воспитатель	организация работы ГКП с реализацией образовательной программы для детей, получающих услугу по присмотру и уходу в негосударственном секторе; методическая, организационная поддержка ЧДОУ, ИП в рамках совместного плана работы (договора)	5 баллов
2.9.	Качественное обеспечение взаимодействия с научными, учебными и социальными институтами	старший воспитатель	реализация совместных планов работы	5 баллов
2.10.	Качественная реализация образовательной программы в различных видах детской деятельности, в процессе	Воспитатель, тьютор	организованная и самостоятельная деятельность детей, прогулка и т.д.	0-10 баллов

	режимных моментов			
2.11.	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	воспитатель	не менее 80 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 70 процентов - для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет)	5 баллов
2.12.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	воспитатель, тьютор, инструктор по физической культуре	показатель «Пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и средний районный показатель	5 баллов
2.13.	Осуществление воспитательно-образовательного процесса в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)	воспитатель групп раннего возраста		5 баллов
2.14.	Высокая результативность работы с детьми раннего и дошкольного возраста в адаптационный период	воспитатели, педагог-психолог	по результатам мониторинга адаптации детей к ДОО (группе), в т.ч. при переводе из другой ДОО (группы)	10 баллов
2.15.	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами	воспитатели групп компенсирующей, комбинированной и оздоровительной направленности, учитель-логопед, (дефектолог), инструктор по физической культуре, педагог-	на основании заключений (выводов) ПМПк ДОО, ПМПК, медицинских организаций	10 баллов

		психолог, тьютор		
2.16.	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед (дефектолог), социальный педагог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, тьютор	дифференцировано, с учетом временной продолжительности непосредственной работы с детьми в течение дня (максимальное количество баллов – воспитатель, минимальное – педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед (дефектолог))	Воспитатель 0-10 баллов музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования 0-5 баллов  педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед (дефектолог) 0-3 балла
2.17.	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО в соответствии с разработанной программой (планом) сопровождения	музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог		10 баллов
2.18.	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	воспитатель, тьютор, педагог-психолог, учитель-логопед (дефектолог), социальный педагог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования	звание победителя, призера, лауреата	Победитель -5 баллов Призер- 3 балла Лауреат – 1 балл
2.19	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке	воспитатель, тьютор, педагог-психолог, учитель-логопед	звание победителя, призера, лауреата	Победитель -5 баллов Призер- 3 балла Лауреат – 1 балл

	федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	(дефектолог), социальный педагог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования		
2.20.	Содействие в формировании и поддержании благоприятного микроклимата в коллективе ДОО	педагог-психолог, социальный педагог	по результатам исследования психологического микроклимата в коллективе ДОО 2 раза в год	5 баллов
2.21.	Консультационное сопровождение других ДОО, не имеющих специалистов в штатных расписаниях	педагог-психолог, учитель-логопед (дефектолог)	реализация совместных планов работы	5 баллов
2.22.	Эффективность работы по привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятиям спортом	инструктор по физкультуре	организация спартакиад, Дней здоровья, спортивных и оздоровительных секций для работников ДОО	0- 10 баллов
2.23.	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудозатрат	воспитатель, тьютор, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель	работа с разновозрастной группой	10 баллов
2.24.	Реализация адаптированных образовательных программ в группах компенсирующей и оздоровительной направленности	воспитатель группы общеразвивающей, комбинированной направленности	на период длительного отсутствия основного воспитателя группы компенсирующей и оздоровительной направленности (отпуск, больничный лист и др.)	5 баллов
2.25.	Качественное использование различных альтернативных способов коммуникации с учетом	тьютор	Наличие знаний основ нозологии ребенка-инвалида, ребенка с ОВЗ (обучение на	5 баллов

	нозологие ребенка-инвалида, ребенка с ОВЗ, осуществлении (при необходимости) синхронного перевода		семинарах, вебинарах, курсах ПК) и эффективное использование их в работе	
2.26.	Высокий уровень посещаемости сопровождаемого ребенка-инвалида или ребенка с ОВЗ	тьютор	Не менее 60 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 50 процентов для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет)	5 баллов

**Вторая квалификационная группа «Учебно-вспомогательный и медицинский персонал» (старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, врач, инструктор по лечебной физкультуре, помощник воспитателя, младший воспитатель, секретарь учебной части, бухгалтер и т.д.)**

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание	Количество баллов
<b>I. Общие показатели</b>				
1.1.	Ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой дел	все, кроме помощника воспитателя и младшего воспитателя		Ведение документации без замечаний -10 баллов
1.2.	Использование в работе компьютерных программ, электронных продуктов	все, кроме помощника воспитателя и младшего воспитателя		0- 10 баллов
1.3.	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, относящиеся к учебно-вспомогательному у персоналу	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, субботниках, косметическом ремонте, и др.	0- 15 баллов
1.4.	Наличие высшего профессионального образования	учебно-вспомогательный и медицинский персонал	за исключением должностей, по которым высшее образование учтено в	15 баллов

			базовом окладе	
II. Специфические показатели				
2.1.	Качественное осуществление воспитательных функций	помощник воспитателя, младший воспитатель		10 баллов
2.2.	Качественная организация режимных процессов в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)	помощник воспитателя, младший воспитатель		0- 15 баллов
2.3.	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	старшая медсестра, медсестра, врач, помощник воспитателя, младший воспитатель	не менее 80 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 70 процентов – для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет)	20 баллов  25 баллов
2.4.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	старшая медсестра, медсестра, врач, помощник воспитателя, младший воспитатель	показатель "пропущено 1 ребенком дней по болезни в год" не превышает средний показатель по ДОО и средний городской (районный) показатель	15 баллов
2.5.	Результативность работы по профилактике инфекционных заболеваний	старшая медсестра, медсестра, врач	отсутствие предписаний, замечаний органов Роспотребнадзора, неудовлетворительных результатов лабораторных исследований	20 баллов
2.6.	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОО	старшая медсестра, медсестра, помощник воспитателя,	отсутствие замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, участников	10 баллов

		младший воспитатель, врач	образовательного процесса	
2.7.	Качественная организация питания и выполнение норм питания	старшая медицинская сестра, медицинская сестра	не менее 90 и не более 100 процентов в соответствии с СанПиН при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений	15 баллов
2.8.	Качественная оздоровительная работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	старшая медицинская сестра, медицинская сестра, врач, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре. помощник воспитателя, младший воспитатель	на основании заключений (выводов) ПМПк ДОО, ПМПк, медицинских организаций	0- 15 баллов
2.9.	Обеспечение диетического питания детей в соответствии с медицинскими рекомендациями	старшая медсестра, медсестра		10 баллов
2.10.	Эффективность работы по привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятиям спортом	инструктор по лечебной физкультуре, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, врач, медицинская сестра по массажу	организация Дней здоровья, оздоровительных секций, групп для работников ДОО	0-10 баллов
2.11.	Эффективная работа по организации бухгалтерского учета,	бухгалтер		Ведение документации без

	начисления заработной платы, учету товарно-материальных ценностей, своевременной сверке с материально ответственными лицами			замечаний -5 баллов
2.12.	Результативность работы с централизованной бухгалтерией управления образования, финансовыми органами муниципального района (округа); своевременное представление документов в бухгалтерию УО	бухгалтер		Ведение документации без замечаний -5 баллов
2.13.	Активное участие в разработке плана финансово-хозяйственной деятельности ДОО	бухгалтер		5 баллов
2.14.	Качественная организация помощи детям-инвалидам и детям с ОВЗ соблюдением режима дня	ассистент (помощник)	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на качество оказываемой помощи	5 баллов
2.15.	Создание безопасных условий пребывания и эффективное взаимодействие с медицинским работником в оказании первой помощи при угрожающих жизни состояниях	ассистент (помощник)	Отсутствие травм	5 баллов
2.16.	Качественное использование различных альтернативных способов коммуникации с учетом нозологии ребенка-инвалида, ребенка с ОВЗ, осуществление (при необходимости) синхронного перевода	ассистент (помощник)	Наличие знаний основ нозологии ребенка-инвалида, ребенка с ОВЗ (обучение на семинарах, вебинарах, курсах ПК) и эффективное использование их в работе	5 баллов
2.17.	Качественное оказание помощи ребенку-инвалиду и ребенку с ОВЗ в использовании технических средств реабилитации (изделий)	ассистент (помощник)	Наличие знаний по устройству, функционированию, навыкам по эксплуатации и обслуживанию средств реабилитации (изделий) и	5 баллов

			эффективное использование их в работе	
2.18.	Высокий уровень посещаемости сопровождаемых детей-инвалидов и детей с ОВЗ	ассистент (помощник)	Не менее 60 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 50 процентов – для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет)	5 баллов

**Третья квалификационная группа «Обслуживающий персонал» (подсобный рабочий, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, кастаньяша, шеф-повар, повар, заведующий складом (кладовщик), швея, кастаньяша, рабочий по ремонту и стирке белья, вахтёр, уборщик служебных помещений, сторож, оператор, газовой котельной, грузчик, водитель, делопроизводитель и т.д.)**

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание	Количество баллов
<b>I. Общие показатели</b>				
1.1.	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, относящиеся к обслуживающему персоналу	(взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в мероприятиях, повышающих имидж ДОО)	0- 10 баллов
1.2.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	все, относящиеся к обслуживающему персоналу		0-15 баллов
1.3.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов	все, относящиеся к обслуживающему персоналу		0-10 баллов
1.4.	За сложность и напряженность работы	все, относящиеся к	(в соответствии с положением ДОО)	0-10 баллов

		обслуживающему персоналу		
II. Специфические показатели				
2.1.	Качественное выполнение функций шеф-повара	повар		Выполнение функций без замечаний- 10 баллов
2.2.	Качественная организация питания детей	повар, шеф-повар	отсутствие серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений	10 баллов
2.3.	Наличие квалификационного разряда	повар, шеф-повар		10 баллов
2.4.	Обеспечение диетического питания детей	повар, шеф-повар		10 баллов
2.5.	Качественное содержание пищеблока	подсобный рабочий	отсутствие серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий	0-15 баллов
2.6.	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	подсобный рабочий, заведующий складом (кладовщик), кастелянша, иные должности обслуживающего персонала при выполнении данной функции		0-20 баллов
2.7.	Качественное ведение установленной документации, в т.ч. складского учета	заведующий складом (кладовщик), повар (при отсутствии заведующего складом (кладовщика)	при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, расхождений остатков на складе данным складской книги	10 баллов

2.8.	Соблюдение сроков реализации продуктов, условий их хранения	заведующий складом (кладовщик), повар (при отсутствии заведующего складом (кладовщика))		0-15 баллов
2.9.	Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены постельного белья в группах в соответствии с графиком	кастелянша, рабочий по ремонту и стирке белья		0-20 баллов
2.10.	Качественное содержание территории ДОО	дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений		0-25 баллов
2.11.	Обеспечение температурного режима в ДОО в соответствии с СанПиН	оператор электрического или газового оборудования	при отсутствии обоснованных жалоб	0-20 баллов
2.12.	За профессионализм в зависимости от наличия открытых категорий, выполнение работ по техническому обслуживанию и ремонту автомобиля	водитель		0-20 баллов
2.13.	Оперативность и качественное выполнение заявок сотрудников	рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений		0-15 баллов
2.14.	Своевременный контроль учета входящей документации и сроков ее исполнения	делопроизводитель		Ведение документации без замечаний 0- 15 баллов
2.15.	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	делопроизводитель	подбор материалов для размещения на сайте ДОО и (или) его обновление	0-10 баллов
2.16.	Качественное ведение личных дел сотрудников, воспитанников, архива	делопроизводитель		Ведение документации без замечаний 0- 15 баллов

2.17.	Качественное ведение регионального информационного ресурса по учету детей на зачисление в ДОО	делопроизводитель	соответствие страницы ДОО единым функциональным требованиям, рекомендациям регионального и муниципального органов управления в сфере образования, своевременная корректировка данных о воспитанниках, ДОО, педагогах и т.д.	10 баллов
2.18.	Отсутствие ЧП на рабочем месте, обеспечение сохранности имущества, зданий, территории ДОО	сторож, вахтер		0-15 баллов

**Четвертая квалификационная группа «Административно-управленческий персонал» (АУП) (заведующий, заместитель директора структурного подразделения «Детский сад», заведующий хозяйством, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе (части) (далее – заместитель заведующего по АХР (АХЧ), главный бухгалтер)**

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание	Количество баллов
<b>I. Общие показатели</b>				
1.1.	Осуществление финансово-хозяйственной самостоятельности в управлении ДОО	все, относящиеся к АУП		10 баллов
1.2.	Эффективное расходование бюджетных средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности	все, относящиеся к АУП	при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб	0-15 баллов
1.3.	Эффективное привлечение и расходование внебюджетных средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности	все, относящиеся к АУП	при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб	0-5 баллов
1.4.	Использование в управлении ДОО компьютерных программ, электронных продуктов	все, относящиеся к АУП		0-10 баллов

1.5.	Соблюдение прав участников образовательного процесса	все, относящиеся к АУП	отсутствие обоснованных жалоб	0-5 баллов
1.6.	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, относящиеся к АУП	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте и др.	0-15 баллов
1.7.	Качественное выполнение дополнительных функций завхоза, кладовщика, медсестры, старшего воспитателя и др.	все, относящиеся к АУП	для малокомплектных ДОО (1 - 3 группы)	0-15 баллов
1.8.	Высшее образование	все, относящиеся к АУП		0-10 баллов
<b>II. Специфические показатели</b>				
2.1.	Создание развивающей предметно-пространственной среды, материально-технических условий в ДОО в соответствии с ФГОС ДО	заведующий, заместитель директора, заместитель заведующего по АХР (АХЧ)		0-10 баллов
2.2.	Создание в ДОО архитектурных, кадровых условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования	заведующий, заместитель директора, заместитель заведующего по АХР (АХЧ)		5 баллов
2.3.	Соответствие деятельности ДОО, условий реализации образовательной программы требованиям законодательства в сфере образования, СанПиН и пожарной безопасности	заведующий, заместитель директора, заместитель заведующего по АХР (АХЧ)	отсутствие серьезных или множественных замечаний, предписаний надзорных органов в сфере образования, пожарного надзора, Роспотребнадзора, технадзора, энергоаудита и др.	5 баллов
2.4.	Обеспечение соответствия территории, здания, помещений, оборудования ДОО требованиям безопасности, педагогической целесообразности, эстетическим	заведующий, заместитель директора, заместитель заведующего по	при отсутствии случаев травматизма воспитанников по причине несоответствующего	5 баллов

	нормам	АХР (АХЧ)	нормам безопасности состояния территории, здания, помещений, оборудования ДОО	
2.5.	Обеспечение реализации требований охраны труда в ДОО	заведующий, заместитель директора, заместитель заведующего по АХР (АХЧ)	отсутствие случаев производственного травматизма, предписаний инспекции по охране труда, своевременная аттестация рабочих мест, проведение мероприятий по улучшению условий охраны труда	5 баллов
2.6.	Укомплектованность ДОО кадрами	Заведующий, заместитель директора	отсутствие вакансий, стабильность кадрового состава	5 баллов
2.7.	Качественный состав педагогических кадров	Заведующий, заместитель директора	образовательный и квалификационный ценз, повышение квалификации	0-10 баллов
2.8.	Численность воспитанников на 1 работника (в т.ч. на 1 педагога)	Заведующий, заместитель директора	соответствие нормативам, установленным региональными и муниципальными планами мероприятий	0-5 баллов
2.9.	Обеспечение государственно-общественного характера управления ДОО	Заведующий, заместитель директора	наличие действующих коллегиальных органов управления	0-5 баллов
2.10.	Применение методов проектного управления ДОО	Заведующий, заместитель директора	реализация проектов по управленческой деятельности	5 баллов
2.11.	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	Заведующий, заместитель директора	подбор содержания и (или) обновление сайта ДОО	0-10 баллов
2.12.	Обеспечение высокого уровня функционирования (посещаемости ДОО детьми)	Заведующий, заместитель директора	не менее 80 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 70	15 баллов

			процентов - для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет)	
2.13.	Обеспечение эффективности работы по снижению заболеваемости воспитанников	Заведующий, заместитель директора	Показатель "пропущено 1 ребенком дней по болезни в год" не превышает средний показатель по ДОО и средний городской (районный) показатель	10 баллов
2.14.	Обеспечение выполнения натуральных норм питания	Заведующий, заместитель директора	не менее 90 и не более 100 процентов в соответствии с СанПиН при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений	10 баллов
2.15.	Оснащенность ДОО учебно-методическим материалом в соответствии с ФГОС ДО и реализуемыми образовательными программами	Заведующий, заместитель директора		0-15 баллов
2.16.	Результативность деятельности ДОО в инновационном режиме	Заведующий, заместитель директора	участие ДОО в федеральной экспериментальной или региональной инновационной площадке	10 баллов
2.17.	Высокая результативность участия ДОО, собственного участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Заведующий, заместитель директора	звание победителя, призера, лауреата	Победитель -10 баллов Призер- 5 баллов Лауреат – 3 балла

2.18.	Наличие звания победителя регионального конкурса "Детский сад года"	заведующий, заместитель директора, заместитель заведующего по АХР (АХЧ), заведующий хозяйством		10 баллов
2.19.	Активное участие ДОО во внешних общепедагогических мероприятиях	Заведующий, заместитель директора	прием делегаций, конференции, семинары на базе ДОО	0-10 баллов
2.20.	Презентация направлений деятельности ДОО на различных уровнях	Заведующий, заместитель директора	публичные выступления заведующего	0-10 баллов
2.21.	Организация и обеспечение качества дополнительных образовательных и оздоровительных услуг (за исключением платных), оказываемых сторонними организациями в рамках сетевого взаимодействия	Заведующий, заместитель директора	организация дополнительного образования с участием учреждений дополнительного образования, спортивными школами, учреждениями культуры и др.	10 баллов
2.22.	Организация альтернативных форм предоставления дошкольного образования	Заведующий, заместитель директора	организация работы ГКП, семейных групп и др.	0-5 баллов
2.23.	Обеспечение методической, психолого-педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям, обеспечивающим получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	Заведующий, заместитель директора	охват семей, получающих помощь в консультационном Центре	0-10 баллов
2.24.	Обеспечение развития государственно-частного партнерства	Заведующий, заместитель директора	организация работы ГКП с реализацией образовательной программы для детей, получающих услугу по присмотру и уходу в негосударственном секторе;	0-5 баллов

			методическая, организационная поддержка ЧДОУ, ИП в рамках совместного плана работы (договора)	
2.25.	Удовлетворенность родителей качеством предоставления услуг дошкольного образования, присмотра и ухода	Заведующий, заместитель директора	по результатам анкетирования 2 раза в год	0-15 баллов
2.26.	Профессиональная экспертная деятельность на муниципальном, региональном уровне	Заведующий, заместитель директора	Член комиссий по аттестации педагогов, ПМПК, жюри конкурсов, творческих, рабочих групп	5 баллов
2.27.	Качественное ведение регионального информационного ресурса по учету детей на зачисление в ДОО	Заведующий, заместитель директора	личное выполнение данной функции; соответствие страницы ДОО единым функциональным требованиям, рекомендациям регионального и муниципального органов управления в сфере образования, своевременная корректировка данных о воспитанниках, ДОО, педагогах и т.д.	5 баллов
2.28.	Высокое качество проведения ремонтных работ в ДОО	заведующий, заместитель директора, заместитель заведующего по АХР (АХЧ) (завхоз)		0-5 баллов
2.29.	Результативность работы по энергосбережению	заведующий, заместитель директора, заместитель заведующего по АХР (АХЧ)		0-5 баллов

2.30.	Целесообразное использование внутренних резервов для устранения перебоев в работе систем жизнеобеспечения ДОО	заместитель заведующего по АХР (АХЧ)		0-5 баллов
2.31.	Обеспечение условий для бесперебойной эксплуатации технологического оборудования ДОО	заместитель заведующего по АХР (АХЧ)		0-5 баллов
2.32.	Обеспечение соблюдения охранного режима в ДОО	заместитель заведующего по АХР (АХЧ)		0-5 баллов
2.33.	Обеспечение температурного режима в ДОО в соответствии с СанПиН	заместитель заведующего по АХР (АХЧ)	при отсутствии обоснованных жалоб	5 баллов
2.34.	Качественная организация бухучета и отчетности в соответствии с требованиями законодательства, взаимодействия с фискальными органами	главный бухгалтер		0-5 баллов
2.35.	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов	главный бухгалтер		0-5 баллов
2.36.	Качественное аналитическое сопровождение по всем направлениям экономической деятельности ДОО	главный бухгалтер		0-5 баллов

В данном деле проинформовано, прошито и скреплено  
печатью 216 (Копия сертификата)  
листов.  
Директор школы \_\_\_\_\_  
(С.Н. Жегтобрухова)

