Муниципальное общеобразовательное учреждение

Петряксинская средняя школа

**От работодателя: От работников:**

Директор МОУ Петряксинская СШ Председатель первичной

 профсоюзной организации ОУ

 С.Ф.Севбянова Р.А. Гильманова

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (подпись)

« » \_\_\_\_\_\_\_\_ 20 г. « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 г.

М.П.

**ПРОЕКТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

муниципального общеобразовательного учреждения

Петряксинская средняя школа

на 2018 - 2021годы

Коллективный договор принят на общем собрании работников Муниципального общеобразовательного учреждения Петряксинской средней школы Протокол №12 от 26.10.2018г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду администрации Пильнинского муниципального района Нижегородской области

Регистрационный №\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_ г.

Руководитель органа по труду\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (должность, Ф.И.О.)

 М.П.

 с. Петряксы

2018г

1. **Общие положения.**
	1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ), отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2015 — 2017г.г. , региональным отраслевым соглашением между министерством образования Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2016-2018 годы» и Территориальное отраслевое соглашение между Управлением образования, молодёжной политики и спорта администрации Пильнинского муниципального района и Пильнинской районной организацией Профессионального союза работников народного образования на 2017- 2019 годы.

Коллективный договор является правовым актом и призвано укреплять и развивать систему социального партнерства, основными принципами которого являются: равноправие, уважение, учет интересов, заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями.

* 1. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников МОУ Петряксинская средняя школа.
	2. Сторонами Коллективного договора являются:
	+ работники учреждения, являющиеся членами Профессионального союза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком);
	+ работодатель в лице его представителя – директора школы (далее – работодатель) Севбянова Светлана Федоровна.
	1. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).
	2. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях, трудовых договоров работников учреждений, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.
	3. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень льгот и гарантий работников, установленных действующим законодательством.
	4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
	5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.
	6. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
	7. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
	8. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
	9. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
	10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
	11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективный договора решаются сторонами.
	12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует в течение 3-х лет.
1. **Обязательства сторон в области развития социального партнерства и участие профсоюзного органа в управлении учреждением.**

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

* 1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.
	2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальных правовых актов и другим социально значимым вопросам.
	3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов.
	4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

**Работодатель:**

* 1. Предоставляет профкому по его запросу информацию, необходимую для защиты социально-трудовых прав работника, обеспечивая учет мнения профсоюза (согласование) при принятии локальных нормативных актов.
	2. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

**Профком:**

* 1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.
	2. Представляет в социальном партнерстве интересы работников – членов Профсоюза учреждения.

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и на основании личного письменного заявления перечисляют ежемесячно денежные средства в размере \_\_1\_\_% из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

* 1. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.
	2. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.
	3. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
	4. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.
	5. Организует правовой всеобуч для работников учреждения.
	6. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.
	7. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
	8. Направляет учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием применения мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).
	9. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
	10. Участвует совместно с райкомом Профсоюза в организации отдыха и оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.
	11. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
	12. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

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

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

1. правила внутреннего трудового распорядка;
2. положение об оплате труда работников;
3. график отпусков;
4. расписание учебных занятий;
5. соглашение по охране труда;
6. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
7. перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
8. перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
9. положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения;

положение о премировании работников; положение об оказании материальной помощи работникам;

1. положение о предоставлении отпуска до 1 года.
2. **Обязательства Сторон в области трудовых отношений, занятости, переподготовки кадров и повышения квалификации в сфере образования**

 **Стороны подтверждают:**

* 1. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.
	2. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законодательством. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.
	3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

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

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

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

* 1. Испытание при приёме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.
	2. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя осуществляется по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5 ст. 81ТК РФ по согласованию с профкомом.
	3. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

 **Работодатель обязуется:**

* 1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).
	2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

**Стороны договорились:**

* 1. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.
	2. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

 При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

**Стороны подтверждают:**

* 1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.
	2. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств учреждения.
	3. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:
* имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
* имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
* применяющие инновационные методы работы;
* совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
* которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
* одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
* неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
	1. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, дошкольных образовательных учреждений .
	2. Предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации: в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, при уменьшении учебной нагрузки на 0,5 ставки и более.

**4. Рабочее время и время отдыха.**

* 1. **Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:**
		1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. 536 « Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
		2. Рабочее время педагогических работников характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской деятельностью. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую деятельность, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, настоящим коллективным договором, иными локальными актами и личными планами работников.
		3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.
		4. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

* + 1. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

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

* + 1. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
		2. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.
		3. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
		4. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:
* по взаимному согласию сторон;
* по инициативе работодателя в случаях:
* уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
* восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
* возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

* + 1. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
* по соглашению между работником и работодателем;
* по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
	+ 1. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

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

* + 1. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
		2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по пись­менному распоряжению работодателя.

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

* + 1. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
		2. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

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

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

* + 1. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
		2. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не установлена действующим законодательством. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).
	1. **Стороны подтверждают:**
		1. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

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

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

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

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

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

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

* + 1. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объёме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

* + 1. Педагогическим работникам учреждения в соответствии со ст. 55 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Положением (Приложение № )

* + 1. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Федерального закона от 28 декабря 2013№ 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

* 1. **Работодатель обязуется:**
		1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
* занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение № 3);
* с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ (приложение №4, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).
	+ 1. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).
		2. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.
1. **Обязательства Сторон в области оплаты труда, материального стимулирования работников организаций в сфере образования.**

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

* 1. **Стороны подтверждают:**
		1. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, регулируются Положением об оплате труда работников МОУ Петряксинская средняя школа, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, разработанным в соответствии с законодательством Российской Федерации, Постановлением Администрации Пильнинского муниципального района Нижегородской области от 05.04.2012 года №246 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Пильнинского муниципального района Нижегородской области» 9 с изменением от 13.05.2015 года №279, от 15.06.2017года №281) Приложение № .
		2. Система оплаты труда работников учреждений включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.
		3. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера МОУ Петряксинская средняя школа, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома.

* + 1. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

* + 1. Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда до 12% от тарифной ставки (оклада).

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

* + 1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном, не менее 35%, размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.
		2. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.
		3. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
		4. За работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), за счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется Положением о выплатах стимулирующего характера.
		5. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». Работники письменно предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.
		6. Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.
		7. При оплате труда сохранять повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории на срок до одного года по истечении срока её действия педагогическим работникам в случаях:

- длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода;

- по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;

- по возвращении из отпуска длительностью до одного года;

- по возвращению из отпуска по уходу за ребенком независимо от срока окончания действия квалификационной категории;

- при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;

- работникам, которым до достижения возраста, дающее право на трудовую пенсию по старости остался один год и менее;

- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период её прохождения.

* + 1. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.
		2. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 5 и 20 числа каждого месяца.
		3. Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.
		4. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.
		5. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.
		6. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.
		7. Наполняемость классов, групп, установленная Типовым положением 25 с учетом санитарных правил и норм, является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы. За превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размер такой доплаты определяется приказом руководителя с учетом мнения профкома в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.
		8. Предусматривать меры поддержки в размере 1000 рублей молодых преподавательских кадров в течение трех лет с момента поступления на работу.
		9. Осуществлять тарификацию учителей, обучающих на дому длительно болеющих или хронически больных детей, на общих основаниях на учебный год, т.е. по 31 августа.
		10. Выдавать работникам при получении заработной платы расчётные листы.
		11. Оплата труда педагогическим работникам, вьшолняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль вьшолняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.
1. **Охрана труда.**
	1. **Работодатель:**
		1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны

труда.

* + 1. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
		2. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
		3. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств (в приложении приводится перечень профессий и нормы выдачи им спецодежды и средств индивидуальной защиты).
		4. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.
		5. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.
		6. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охране труда.
		7. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

* + 1. Информирует работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
		2. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.
		3. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в соответствии с действующим законодательством.
		4. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
		5. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

* + 1. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.
		2. Предоставляет уполномоченным профкома по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств учреждения в размере среднего заработка.
		3. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».
		4. Выделяет единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей, в случаях:

- гибели работника в размере до 20000 рублей, а также расходов на погребение в размере до 6000рублей;

- получения работником инвалидности – до 15000 рублей;.

* + 1. Выделяет и оборудует комнату для отдыха работников.
		2. Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности.
	1. **Профком:**
		1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.
		2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.
		3. Избирает уполномоченного по охране труда.
		4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.
		5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.
		6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.
		7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.
		8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.
		9. Стороны согласились с тем, что уполномоченным профкома по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере 30% ставки заработной платы (должностного оклада) за активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения.
1. **Социальные гарантии, льготы и компенсации**
	1. **Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.**
		1. Выплачивать единовременное материальное вознаграждение при предоставлении работникам очередного отпуска, в честь Международного дня учителя и премиальные выплаты по итогам работы за определённый период (месяц, квартал, иной период текущего года), в связи с юбилейными датами со дня рождения (50-летие, 55-летие женщинам, 60-летия мужчинам) и общегосударственными праздниками и иными знаменательными датами из общей сметы расходов. В следующем порядке от 1000 рублей до 10000 рублей.
	2. **Стороны подтверждают:**
		1. Работники учреждения пользуются правом на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением независимо от размера жилой площади в соответствии с законодательством Нижегородской области.
		2. Работникам учреждения при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере до 100% месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда в следующем порядке: За стаж работы в организации до 5 лет 50%,от 5 лет до 10 лет 80%, 10 лет и более 100%.
		3. Педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов и суточных в размере 100 рублей с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.
		4. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.
	3. **Стороны договорились:**
		1. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов в размере от 1000 рублей до 20000 рублей.
		2. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей.
		3. Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.
		4. Считают необходимым в целях дополнительной социальной поддержки работников образования способствовать развитию кредитного потребительского кооператива «Кредитный союз образования», сохранив сложившуюся практику безналичной формы возврата при наличии соответствующего письменного заявления работника.
	4. **Работодатель обязуется:**
		1. В пределах средств, выделенных на оплату труда, устанавливать премии для творчески работающих учителей в размерах неограниченных в соответствии с Положением о премировании работников.
		2. Оказывать материальную помощь работникам учреждения, ставшим безработными, и их семьям, особенно лицам предпенсионного возраста, работникам, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), несчастных случаев на производстве в соответствии с Положением о материальной помощи. Приложение №
		3. Предоставлять работникам оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:
* бракосочетание работника – до 3 рабочих дней;
* бракосочетание детей –до 3 рабочих дня;
* проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка – 1 рабочий день.
* работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше - 1 день в квартал;
* при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 рабочих дня;
* смерть детей, родителей, супруга, супруги – 3 рабочих дня;
* переезд на новое место жительства – 1 рабочий дня;
* проводы сына на службу в армию - 2 рабочих дня;
* другое.
	+ 1. Предоставлять работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ).
		2. Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.
	1. **Профком:**
		1. Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами области (согласно сметы расходов).
		2. Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения.
		3. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета (смета расходов профбюджета на текущий год).
		4. Осуществляет правовые консультации по социально - бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.
1. **Гарантии деятельности и защита прав профсоюза**

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

* 1. **Работодатель:**
		1. Включает по уполномочию работников представителей профкома в состав коллегиальных органов образовательной организации.
		2. Предоставляют профкому бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного органа и для проведения собраний работников; обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют для выполнения общественно значимой работы транспортные средства и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет и другие дополнительные услуги.
		3. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, другим социально-экономическим вопросам.
		4. Обеспечивают ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников и другие удержания по заявлению работников на счет профсоюзной организации, в т.ч. перечисления в кредитный потребительский кооператив «Кредитный союз образования». Перечисление средств производится в полном объеме с расчётных счетов учреждений одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями организации.

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

* 1. **Стороны признают** гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:
		1. Члены профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, председатель – без предварительного согласия выборного органа территориальной профсоюзной организации (Президиума Пильнинского РОП).

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

* + 1. Члены профкома, уполномоченный по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.
		2. Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.
		3. Предоставлять неосвобожденному председателю выборного профсоюзного органа образовательного учреждения дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве до 3 календарных дней.
	1. **Стороны:**
		1. Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.
		2. Подтверждают:
* в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;
* расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;
* работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата (доплата) из стимулирующего фонда за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. в размере до 3000 рублей.

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

* + 1. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.
1. **Аттестация.**

**Содействие занятости, повышения квалификации и закрепление профессиональных кадров**

* 1. **Стороны считают возможным:**

9.1.1. Заслуги педагогических работников, связанные с наличием почетных званий, отраслевых знаков отличия, государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности, с победами в конкурсном отборе лучших учителей, с победой или получением призов на Муниципальном этапе Всероссийского конкурса "Учитель года" и т.п., а также наличие у педагогических работников ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности принимать как результат их работы для установления квалификационной категории в составе портфолио, в том числе в качестве личного вклада в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания. Для педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, но имеющих перечисленные заслуги, а также ученую степень по профилю деятельности, предусматривать размеры ставок заработной платы, должностных окладов, соответствующие размерам ставок (окладов), установленных для лиц, имеющих первую квалификационную категорию.

* 1. **Стороны совместно работают по:**

- сохранению количества рабочих мест;

- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- планированию средств для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлении времени работнику для поиска работы в течение рабочего -дня; ;

- предпочтению в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации работникам:

- пред пенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

- участникам областных целевых программ: «Социально-экономическая поддержка молодых специалистов, работающих в учреждениях образования, здравоохранения, спорта и культуры Нижегородской области на 2006-2020 годы»; «Меры социальной поддержки молодых специалистов Нижегородской области на 2011-2023 годы»; «Создание семейных детских садов и учительских домов в Нижегородской области в 2011 -2022 годах»;

- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повешения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;

- недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;.

- созданию условий по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

1. **Работа с молодёжью.**
	1. **Стороны совместно:**

10.1.1. Считать приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;

- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;

- развитие творческой и социальной активности молодежи;

- обеспечение их правовой и социальной защищенности;

- поддержка участия молодежи во всероссийских, областных, районных и окружных образовательных молодежных форумах и конкурсах.

10.1.2. Поощрять молодых преподавательских кадров в течение трех лет с момента поступления на работу премиями.

 **11. Контроль за выполнением коллективного договора**

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, выборным органом территориальной профсоюзной организации (Президиума Пильнинского РОП ).

11.2. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора. Ежегодно не позднее 15июня текущего года анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками рассматривается на общем собрании трудового коллектива и направляются в выборный профсоюзный орган территориальной профсоюзной организации Пильнинского муниципального района.

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

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

11.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания.

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

*Приложение №1*

|  |  |
| --- | --- |
| «СОГЛАСОВАНО» | «УТВЕРЖДЕНО» |
| Председатель профсоюзного комитета ОУ | Руководитель ОУ |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Р.А.Гильманова | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Ф.Севбянова |
| «26»октября 2018г. | «26»октября 2018г. |
|  |  |
| Принят на собрании трудового коллектива «26» октября 2018г. протокол №1 |  |

**ПРАВИЛА**

**внутреннего трудового распорядка**

**МОУ Петряксинская средняя школа**

(полное наименование учреждения в соответствии с Уставом)

1. **Общие положения**
	1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами, регулирующими вопросы трудовых отношений.
	2. Правила регулируют трудовой распорядок работников полное наименование учреждения в соответствии с Уставом), работающих по трудовому договору.
	3. Правила преследуют следующие цели:
* обеспечение необходимых организационных условий для нормального высокопроизводительного труда на научной основе;
* рациональное использование рабочего времени;
* укрепление трудовой дисциплины;
* воспитание у работников сознательного творческого отношения к своей работе;
* обеспечение высокого качества деятельности ОУ.
	1. Вопросы, связанные с принятием Правил, решаются администрацией ОУ с учетом мнения профсоюзного комитета как представительного органа работников ОУ.
	2. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.
	3. Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.
	4. Каждый работник должен быть ознакомлен с Правилами внутреннего трудового распорядка под роспись.
	5. Правила вывешиваются для ознакомления работников на стенде ОУ.
1. **Порядок приема и увольнения работников**
	1. ***Порядок приема на работу.***
		1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в организации.
		2. Трудовой договор заключается в письменной форме путем составления и подписания сторонами единого правового документа в двух экземплярах, один из которых хранится в ОУ, другой – у работника.
		3. Прием педагогических работников на работу производится согласно ст. 331 Трудового Кодекса Российской Федерации.
		4. При приеме на работу работник обязан предъявить администрации:
* паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
* трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
* страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
* документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
* медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в образовательном учреждении по состоянию здоровья;
* документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
* при поступлении на работу по совместительству работники обязаны представить справку с основного места работы.
	+ 1. Прием на работу в ОУ без предъявления указанных документов не допускается.
		2. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется ОУ.
		3. 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.
		4. Работники ОУ имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном действующим законодательством.
		5. Прием на работу оформляется приказом руководителя ОУ, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного с работником трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника руководитель ОУ обязан выдать работнику надлежаще заверенную копию указанного приказа.
		6. В приказе должны быть указаны:
* место работы – наименование организации;
* наименование должности, на которую принимается работник в соответствии со штатным расписанием;
* дата начала работы (и дата ее окончания, если заключается срочный трудовой договор).

2.1 11. Фактическое допущение к работе считается заключение трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

* + 1. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация ОУ обязана в 5-тидневный срок сделать запись в трудовой книжке работника в соответствии с Правилами ведения и хранения трудовых книжек. На лиц, работающих по совместительству, трудовые книжки ведутся по основному месту работы.
		2. Трудовые книжки работников хранятся в ОУ. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности. Трудовая книжка и личное дело руководителя учреждения хранится в органах управления образованием.
		3. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация ОУ обязана ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке.
		4. На каждого работника ОУ ведется личное дело, состоящее из личного листка по учету кадров, автобиографии, заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и профессиональной подготовке, копии трудовой книжки, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы в образовательном учреждении, аттестационного листа, выписок из приказов по управлению, отделу образования и учреждению о назначении, результатах аттестации, перемещении по службе, поощрениях и награждениях, увольнении. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.
		5. Личное дело работника хранится в ОУ, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.
		6. О приеме работника в ОУ делается запись в Книге учета личного состава.
		7. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация ОУ обязана:
* ознакомить работника (под роспись) с порученной работой (должностной инструкцией), условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности в соответствии с Уставом учреждения;
* ознакомить работника с Правилами трудового внутреннего распорядка, коллективным договором, инструкциями по организации охраны жизни и здоровья детей, проинструктировать по технике безопасности, гигиене и санитарии труда, противопожарной охране и другими правилами по охране труда с оформлением в журналах установленной формы, другими нормативно-правовыми актами учреждения, упомянутыми в трудовом договоре. По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен.
	1. ***Отказ в приеме на работу.***

2.2.1.Подбор и расстановка кадров относится к компетенции руководителя ОУ. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде (ст.64 ТК РФ).

* 1. ***Перевод на другую работу.***

2.3.1. Перевод работника ОУ на другую работу производится в строгом соответствии с действующим законодательством и оформляется приказом.

2.3.2. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

2.3.3. Об изменении существенных условий труда (изменение количества групп, контингента воспитанников, изменение учебных программ и т.п.) работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменной форме (ст. 74 ТК РФ).

* 1. ***Прекращение трудового договора.***

2.4.1. Прекращение и расторжение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

2.4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, по собственному желанию, предупредив об этом администрацию в письменной форме за 2 недели (14 календарных дней). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.3. При расторжении трудового договора по уважительным причинам (выход на пенсию по старости, по инвалидности, досрочную трудовую пенсию и другие случаи) администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

* + 1. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.
		2. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.
		3. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора продолжается.
		4. По соглашению между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении.
		5. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом администрацию в письменной форме за 3 дня.
		6. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях ликвидации учреждения, сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.
		7. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных законодательством о труде, основаниями для увольнения педагогического работника учреждения по инициативе работодателя до истечения срока трудового договора являются:
* повторное в течение года грубое нарушение Устава учреждения;
* применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
* появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

 Увольнение работника – члена профсоюза по настоящим основаниям может осуществляться без согласия профсоюзного комитета.

* + 1. Прекращение трудового договора оформляется приказом руководителя учреждения. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Запись о причинах увольнения в трудовую книжку должна быть произведена в точном соответствии с формулировкой законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса Российской Федерации. Днем увольнения считается последний день работы.
		2. 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, а также делает роспись об ознакомлении с записью об увольнении на странице трудовой книжки.
1. **Режим деятельности ОУ, рабочее время и его использование**
	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.
	2. Время начала и окончания ежедневной работы ОУ, рабочее время и время отдыха работников определяется Уставом учреждения, регулируется сеткой занятий, планами массовых мероприятий. Руководитель или его заместители обязаны обеспечить учет явки на работу и ухода с работы всех работников ОУ.
	3. Режим работы ОУ: с 8 часов 00 мин. утра до 17 часов 00 мин. вечера.
	4. Режим работы руководителя, его заместителей определяется графиком, составленным с таким расчетом, чтобы во время функционирования ОУ в ней находился дежурный администратор.
	5. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком сменности, с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается администрацией ОУ по согласованию с профсоюзным комитетом. График сменности должен быть объявлен работникам под роспись и вывешен для ознакомления работников на стенде ОУ, как правило, не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.
	6. Для отдыха и питания всем категориям работников ОУ, за исключением педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, предоставляется перерыв продолжительностью не менее 30 минут.
	7. Педагогическим работникам, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.
	8. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре.
	9. Объем учебной нагрузки на новый учебный год устанавливается руководителем Организации 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.
	10. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:
* у педагогических работников должна сохраняться преемственность групп и объем учебной нагрузки;
* объем учебной нагрузки должен быть стабильным в течение учебного года.
	1. Объем педагогической работы больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается лишь с письменного согласия работника.
	2. 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.
	3. В ОУ устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днём – воскресенье.
	4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Привлечение работников к проведению массовых и других мероприятий в выходные, а также праздничные дни производится в исключительных случаях в соответствии с распоряжением учредителя по письменному приказу руководителя ОУ, согласованному с профсоюзным комитетом. Компенсацией за работу в выходные и праздничные дни является предоставление другого дня отдыха в соответствии с законодательством. Для отдельных категорий работников условиями трудового договора может устанавливаться ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению администрации ОУ при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью, определяемой индивидуальными трудовыми договорами, но не менее 3-х календарных дней.
	5. 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.
	6. График предоставления отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом и с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы ОУ. Предоставление отпуска руководителю ОУ оформляется приказом отдела образования, другим работникам – приказом по учреждению.
	7. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.
	8. График отпусков составляется на каждый календарный год 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.
	9. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.
	10. Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении работника.
	11. 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.
	12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
	13. Работникам, работающим в ОУ 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.
	14. Право на использовании отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в ОУ.
	15. 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).
	16. Педагогическим и другим работникам ОУ запрещается:
* изменять по своему усмотрению занятия и график работы;
* отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий;
* хранить в помещениях ОУ легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества;
* употребление при общении ненормативной лексики;
* приглашать без служебной надобности посторонних лиц в помещения ОУ.
	1. ***Запрещается:***
* отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с их производственной деятельностью;
* присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения администрации ОУ;
* входить в группу после начала занятия. Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель ОУ и его заместители;
* делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников.

**4. Основные права и обязанности работодателя.**

Основные права и обязанности работодателя изложены в ст. 22 ТК РФ и Уставе ОУ.

***4.1.*** ***Работодатель имеет право на:***

* + 1. Управление ОУ и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом;
		2. Заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;
		3. Создание с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;
		4. Поощрение работников и на применение к ним дисциплинарных мер;
		5. Организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с собственником организации.

***4.2.*** ***Работодатель обязан:***

4.2.1. Соблюдать законодательство о труде, локальные нормативные акты Организации, условия индивидуальных трудовых договоров;

4.2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

4.2.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

* + 1. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

4.2.5. Выплачивать в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом и коллективным договором ОУ;

4.2.6. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;

* + 1. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
		2. Своевременно рассматривать и внедрять предложения работников, направленные на улучшение работы ОУ, поддерживать и поощрять лучших работников;
		3. Укреплять трудовую дисциплину, улучшать условия труда;
		4. Обеспечивать надлежащие содержание помещений, их отопление, освещение, вентиляцию, оборудование; создавать нормальные условия для хранения верхней одежды работников ОУ;
		5. Контролировать соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, противопожарной охране;
		6. Создавать условия для повышения производительности труда, улучшения качества работы, повышать роль морального стимулирования труда, решать вопросы о поощрении передовых работников;
		7. Обеспечивать систематическое повышение деловой квалификации работников;
		8. Способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность работника;
		9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом;
		10. Возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, установленных Российским законодательством,
		11. Заключать коллективный договор по требованию профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками представительного органа;
		12. Принимать меры по участию работников в управлении Организацией, укреплять и развивать социальное партнерство;
		13. Проводить мероприятия по сохранению рабочих мест.

**5. Основные права и обязанности работников ОУ**.

5.1. ***Работник имеет право на:***

5.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

5.1.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

5.1.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

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

 5.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, дополнительных отпусков;

 5.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

5.1.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

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

5.1.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

5.1.10. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законами способами;

5.1.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

5.1.12. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

5.1.13. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

5.1.14. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

5.1.15. 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;

5.1.16. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

5.1.17. Обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

5.1.18. Профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

5.1.20. 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;

5.1.21. 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;

5.1.22. 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;

5.1.23. Участие в управлении общеобразовательным учреждением.

5.2. Педагогический работник ОУ имеет право на:

5.2.1. Самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;

5.2.2. Повышение квалификации;

5.2.3. Аттестацию на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

5.2.4. Сокращенную рабочую неделю, удлиненный оплачиваемый отпуск, получение досрочной трудовой пенсии, социальные гарантии и льготы;

5.2.5. Дополнительные льготы, предоставляемые в регионе педагогическим работникам образовательного учреждения.

5.3. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

5.4. Работник обязан:

5.4.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

5.4.2. Соблюдать требования устава образовательного учреждения, правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину;

5.4.3. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

5.4.4. Выполнять установленные нормы труда;

5.4.5. Своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, если они не противоречат существующему законодательству;

5.4.6. Строго соблюдать требования по охране труда, пожарной безопасности, владеть навыками безопасного ведения работ, исключающими причинение ущерба своему здоровью и здоровью учащихся;

5.4.7. Содержать свое рабочее место в порядке, с учетом требований к учреждению образования;

5.4.8. Систематически повышать свою квалификацию;

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

 5.4.10. Соблюдать и охранять права и свободы учащихся;

5.4.11. 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;

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

5.5. Педагогические работники проходят аттестацию согласно Положению об аттестации работников образования Нижегородской области.

5.6. Круг основных обязанностей педагогических работников, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала определяется работодателем исходя из требований Устава учреждения, Положения об общеобразовательном учреждении, 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.

5.7. 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.

**6. Техника безопасности и производственная санитария.**

6.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующим законодательством и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ (Рострудинспекция), предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

* 1. Руководитель ОУ при обеспечении мер по охране труда должен руководствоваться Типовым положением о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов учреждений, предприятий системы образования; положением о порядке расследования, учета и оформления несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками в системе образования РФ, утвержденных приказом Министерства образования РФ №378 от 23.07.1996 «Об охране труда в системе образования Российской Федерации» и другими нормативными документами МО и Н РФ и МО и НО по охране труда.
	2. Все работники ОУ, включая руководителя, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.
	3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательного учреждения. Их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных главой VIII настоящих Правил.
	4. Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.
	5. Руководитель ОУ обязан пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой починенными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.
	6. Руководители ОУ, виновные в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям, либо препятствующие деятельности органов Рострудинспекции, профсоюзов или представителей иных органов общественного контроля, привлекаются к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами Российской Федерации и ее субъектов.

**7. Социальные гарантии, поощрения за успехи в работе.**

* 1. Работники, а в соответствующих случаях и члены их семей обеспечиваются за счет средств государственного социального страхования:
* пособиями по временной нетрудоспособности;
* пособиями по беременности и родам и единовременными пособиями за постановку на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
* пособиями при рождении ребенка;
* пособиями при усыновлении ребенка;
* пособиями по уходу за ребенком до достижения им возраста до полутора лет;
* пенсиями по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца, а некоторые категории работников – также пенсиями за выслугу лет.
	1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие виды поощрения:
* объявление благодарности;
* выдача премии;
* награждение ценным подарком;
* награждение Почетной грамотой;
* занесение в Книгу почета, на Доску почета;
* предоставление к званию лучшего по профессии.
	1. . За особые трудовые заслуги работники ОУ представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями, присвоения Почетных званий, для награждения именными медалями, знаками отличия, установленными для работников образования законодательством.
	2. . Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом. При представлении работников к государственным наградам и Почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.
	3. . Поощрения объявляются в приказе по ОУ, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.
	4. . При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.
	5. . Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного обслуживания (путевки в санатории, туристические путевки и т.п.)

**8. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины.**

* 1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащие исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом ОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применения иных мер, предусмотренных действующим законодательством.
	2. Работники ОУ обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.
	3. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником ОУ норм профессионального поведения или Устава данной ОУ может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.
	4. Ход дисциплинарного расследования принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.
	5. За нарушение трудовой дисциплины администрация ОУ применяет следующие дисциплинарные взыскания:
* замечание
* выговор
* увольнение по соответствующим основаниям
	1. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом ОУ или Правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (смены), за появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения.
	2. Помимо оснований, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником образовательного учреждения являются:
* повторное в течение одного года грубое нарушение Устава ОУ
* применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психологическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника
	1. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
	2. Администрация ОУ имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива или общественной организации.

8.2. Дисциплинарные взыскания на директора, его заместителей применяются тем органом образования, который имеет право назначения и увольнения этого работника. дисциплинарное или общественное взыскание.

8.3. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией ОУ, а также соответствующими должностными лицами органов образования в пределах предоставленных им прав.

8.4. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Отказ оформляется актом.

8.5. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

* 1. При применении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.
	2. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета Организации, а председатель профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.
	3. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок.
	4. Приказ (распоряжение) в необходимых случаях доводится до сведения работников.
	5. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.
	6. Администрация ОУ по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при том проявил себя как хороший, добросовестный работник.
	7. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.
	8. Дисциплинарное взыскание в виде увольнения не может быть применено к беременным женщинам. Увольнение работников в возрасте до 18 лет допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.
	9. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины (ст. 81 ТК РФ).
	10. В случае несогласия работника с наложенным на него трудовым взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам ОУ или в суд.

 *Приложение №2*

|  |  |
| --- | --- |
| «СОГЛАСОВАНО» | «УТВЕРЖДЕНО» |
| Председатель профсоюзного комитета ОУ | Руководитель ОУ |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О. |
| «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г. | «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПЕТРЯКСИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА, А ТАК ЖЕ ИНЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА, УЧРЕДИТЕЛЕМ КОТОРЫХ ЯВЛЯЕТСЯ ПИЛЬНИНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

(далее - Положение)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года N 296 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области".

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

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

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

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 229;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 230;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников»;

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

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

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

1.6. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором.

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

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

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

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

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

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

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

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

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

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

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

2.5. [Порядок](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par270) формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников ОУ по должностям и профессиям соответствующих профессионально-квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1.

Оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников, для которых приказом Минобрнауки России от 24 декабря 2010 года N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" определена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставок заработной платы (минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам педагогических работников согласно [пункту 1.4](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par296) Приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников образовательных учреждений") (далее - минимальный оклад по профессиональным квалификационным группам педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательной организации в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют должностной оклад (ставка заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в [приложении 2](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par775).

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

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

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в приложении 3 «Примерное Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Пильнинского муниципального района, а также иных муниципальных организаций Пильнинского муниципального района, учредителем которых является Пильнинский муниципальный район Нижегородской области» к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в приложении 3 «Примерное Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Пильнинского муниципального района, а также иных муниципальных организаций Пильнинского муниципального района, учредителем которых является Пильнинский муниципальный район Нижегородской области» к настоящему Положению.

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

2.8. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам

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

2.8.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный должностной оклад, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ могут применяться повышающие коэффициенты, формирующие минимальный оклад по должности, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к окладу [(приложение 1)](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par270).

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

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

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

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

2.8.7. Учителям-дефектологам, учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах) специальных (коррекционных) ОУ (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии должностные оклады устанавливаются при получении диплома о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности, а также окончившим факультеты профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям и получившим диплом.

2.8.8. Основными документами для определения стажа работы являются трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях согласно [приложению 4](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par994) к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.9. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки

и порядок ее распределения в образовательных организациях

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

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

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

 Продолжительность рабочего времени помощников воспитателей, младших воспитателей и других работников ОУ для воспитанников с малыми и затихающими формами туберкулеза составляет 30 часов в неделю; помощников воспитателей, младших воспитателей ОУ для воспитанников с недостатками умственного развития, поражением центральной нервной системы с нарушением психики; женщин, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельской местности; специалистов (дефектологии, психологии, логопедии и других) психолого-педагогических и медико-социальных ОУ и комиссий - 36 часов работы в неделю.

2.9.3. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.9.4. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном [пунктом 2.12](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par143) настоящего Положения.

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

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

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

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

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

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

- заработная плата за фактическое число часов;

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

О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической (преподавательской) работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

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

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

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

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

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

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

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

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

2.10. Порядок исчисления заработной платы

педагогическим работникам ОУ

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

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

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

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

Тарификация учителей ОУ, реализующих общеобразовательные программы в очно-заочной форме, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало каждого полугодия.

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

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

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

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

2.10.3. В учебную нагрузку учителей за работу с очно-заочной формой включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия, и к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часов на прием зачетов.

Из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

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

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

2.11. Порядок и условия почасовой оплаты труда

педагогических работников

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

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

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

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

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

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

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

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

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ,

ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

 при выслуге лет более 10 лет - до 15%.

 Выслуга лет устанавливается:

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

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

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

Нв = (Зс x К) x В, где:

Нв - надбавка за выслугу в денежном выражении;

Зс - средняя заработная плата работника основного персонала по организации;

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

В - коэффициент, отражающий величину надбавки за выслугу лет.

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

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

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

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

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

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

4.4. Педагогическим работникам при введении в штаты ОУ должностей классных воспитателей дополнительная оплата за классное руководство не производится. Должностные оклады, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

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

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

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

Работникам ОУ, руководителям ОУ могут дополнительно устанавливаться единовременные премии:

- по итогам работы за год;

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

- за качественную подготовку ОУ к новому учебному году;

- успешную реализацию концепции профильного обучения;

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

- за вклад в развитие, модернизацию образовательного, информационного пространства ОУ ;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

- юбилеями (50, 55,60 (для женщин и мужчин) лет со дня рождения);

- в связи с уходом на заслуженный отдых;

- в связи с награждением наградой или почетным званием, помещением в Книгу почета и на Доску почета, а также по другим основаниям.

Конкретный размер премии устанавливается руководителем ОУ, руководителем органа, осуществляющего управление в сфере образования, с учетом мнения представительного органа работников ОУ.

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

- снижения результатов работы, неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, письменных и устных поручений руководителя ОУ;

- наличия неснятого дисциплинарного взыскания.

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

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

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

- в связи с рождением ребенка (детей);

- значительного ущерба, причиненного жилищу работника вследствие пожара, природных катаклизмов, иных чрезвычайных ситуаций;

- длительной болезни работника, необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения;

- получения увечья или иного причинения вреда здоровью;

- тяжелого материального положения и иных случаях острой нуждаемости в денежных средствах;

- к отпуску, на оздоровление работников;

- смерти мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, сестры, брата.

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

Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем ОУ, руководителем органа, осуществляющего управление в сфере образования, на основании заявления работника ОУ.

Конкретный размер материальной помощи устанавливается приказом руководителя ОУ, руководителя органа, осуществляющего управление в сфере образования.

4.7. Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, привлекаемых к работе в образовательных организациях, производится исходя из соответствующих минимальных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений по соответствующим квалификационным уровням без учета повышающих коэффициентов, предусмотренных в пункте 2.6 приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

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

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников муниципального

 общеобразовательного учреждения

Петряксинская средняя школа

**ПОРЯДОК**

**ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК**

**ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ МОУ Петряксинская СШ,**

**ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ** **НА ТЕРРИТОРИИ**

 **ПИЛЬНИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

1. Порядок формирования должностных окладов работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - образовательные организации), учреждений дополнительного образования, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.

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

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

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад [<\*>](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par24), руб. | Минимальный оклад [<\*\*>](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par25), руб. |
| Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый) | 3536 | 3985 | 4067 |

Примечание:

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

<\*\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

- дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад";

- общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательных организаций со специальным наименованием "санаторная", общеобразовательных организаций со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением".

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности

для групп комбинированной и оздоровительной направленности

сложность, относительно возраста воспитанников

непосредственное участие в образовательной программе

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

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад [<\*>](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par37), руб. | Минимальный оклад [<\*\*>](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par38), руб. |
| 1 квалификационный уровень (младший воспитатель) | 1,0 | 3780 | 4259 | 4347 |

Примечание:

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

<\*\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

- дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад";

- общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательных организаций со специальным наименованием "санаторная", общеобразовательных организаций со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением".

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

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности

для групп комбинированной и оздоровительной направленности

сложность, относительно возраста воспитанников

непосредственное участие в образовательной программе

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

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад <1>, руб. | Минимальный оклад <1\*>, руб. | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад <2>, руб. | Минимальный оклад <3>, руб. | Минимальный оклад <4>, руб. | Минимальный оклад <5>, руб. | Минимальный оклад <6>, руб. | Минимальный оклад <7>, руб. |
| 1 квалификационный уровень (старший вожатый) | 1,0 |  | 6534 | 4102 |  | 7449 | 6578 | 6898 | 7884 | 9525 |
| 2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, тренер-преподаватель) | 1,11 | 8861 | 7258 | 4558 |  | 8278 | 7310 | 7665 | 8760 | 10584 |
| 3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог) | 1,17 | 9303 | 7621 | 4786 | 7689 | 8692 | 7676 | 8047 | 9198 | 11114 |
| 4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-дефектолог | 1,22 | 9746 | 7985 | 5014 |  | 9105 | 8041 | 8430 | 9636 | 11643 |

Примечание:

<1> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников по должностям: "учитель", "преподаватель", "педагог" муниципальных общеобразовательных организаций (включая общеобразовательные организации с наличием интерната, общеобразовательные организации со специальным наименованием "кадетская школа" с наличием интерната, "кадетский корпус" с наличием интерната, общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад", общеобразовательные организации со специальным наименованием "санаторная", общеобразовательные организации со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением", а также общеобразовательные организации с наличием интерната, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей).

<1\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (за исключением должностей: "учитель", "преподаватель", "педагог") муниципальных общеобразовательных организаций (включая общеобразовательные организации с наличием интерната, общеобразовательные организации со специальным наименованием "кадетская школа" с наличием интерната, "кадетский корпус" с наличием интерната, общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад", общеобразовательные организации со специальным наименованием "санаторная", общеобразовательные организации со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением", а также общеобразовательные организации с наличием интерната, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей).

<2> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников по должности "воспитатель" муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательных организаций со специальным наименованием "санаторная", общеобразовательных организаций со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением.

<3> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций с наличием интерната, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

<4> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных профессиональных образовательных организаций.

<5> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющих обучение.

<6> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных организаций дополнительного образования Нижегородской области.

<7> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников дошкольных образовательных организаций Пильнинского муниципального района Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад".

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад [<\*>](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par49), руб. | Минимальный оклад [<\*\*>](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par50), руб. |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 5853 | 6594 | 6731 |
| 2 квалификационный уровень | 1,04 | 6097 | 6869 | 7012 |
| 3 квалификационный уровень | 1,09 | 6341 | 7144 | 7292 |

Примечание:

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

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

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

1.7. По должностям работников, относящимся к ПКГ должностей педагогических работников ([пункт 1.4](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par296) настоящего Приложения), должностей руководителей структурных подразделений ([пункт 1.5](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par323) настоящего Приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

|  |
| --- |
| за уровень профессионального образования и ученую степень: |
| бакалавр | 1,1; |
| специалист | 1,1; |
| магистр | 1,1; |
| кандидат наук | 1,2; |
| доктор наук | 1,3 |
| за квалификационную категорию: |
| высшая квалификационная категория | 1,3; |
| первая квалификационная категория | 1,2; |
| вторая квалификационная категория | 1,1 |

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

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

1.9. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образовательных организаций предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящимся к ПКГ должностей педагогических работников ([пункт 1.4](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par296) настоящего Приложения), должностей руководителей структурных подразделений ([пункт 1.5](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par323) настоящего Приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала ([пункта 1.2](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par277) и [1.3](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par284) настоящего Приложения) и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен **в** приложении 5 Порядок определения стажа педагогической работы**.**

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

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

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

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

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

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

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

2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня".

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад [<\*>](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par560), руб. | Минимальный оклад [<\*\*>](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par561), руб. |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 3298 | 3715 | 3792 |
| 2 квалификационный уровень | 1,07 | 3536 | 3985 | 4067 |

Примечание:

<\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих первого уровня муниципальных организаций дополнительного образования Пильнинского муниципального района Нижегородской области.

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

2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня".

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад [<\*>](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par599), руб. | Минимальный оклад [<\*\*>](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par600), руб. |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 3455 | 3894 | 3974 |
| 2 квалификационный уровень | 1,09 | 3780 | 4259 | 4347 |
| 3 квалификационный уровень | 1,2 | 4145 | 4672 | 4767 |
| 4 квалификационный уровень | 1,32 | 4573 | 5152 | 5259 |
| 5 квалификационный уровень | 1,45 | 5000 | 5632 | 5750 |

Примечание:

<\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих второго уровня муниципального организаций дополнительного образования Нижегородской области.

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

2.4. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня".

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад [<\*>](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par638), руб. | Минимальный оклад [<\*\*>](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par639), руб. |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 4461 | 5026 | 5130 |
| 2 квалификационный уровень | 1,09 | 4877 | 5496 | 5609 |
| 3 квалификационный уровень | 1,2 | 5365 | 6046 | 6170 |
| 4 квалификационный уровень | 1,33 | 5914 | 6663 | 6801 |
| 5 квалификационный уровень | 1,48 | 6585 | 7419 | 7572 |

Примечание:

<\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих третьего уровня муниципальных организаций дополнительного образования Нижегородской области.

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

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад [<\*>](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par667), руб. | Минимальный оклад [<\*\*>](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par668), руб. |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 7072 | 7968 | 8133 |
| 2 квалификационный уровень | 1,10 | 7804 | 8793 | 8974 |
| 3 квалификационный уровень | 1,21 | 8535 | 9617 | 9815 |

Примечание:

<\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня муниципальных организаций дополнительного образования Пильнинского муниципального района Нижегородской области.

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

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

за выслугу лет:

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

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

Надбавка за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, устанавливается работникам организации по должностям работников, относящихся к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в размере 20 процентов от должностного оклада данной категории работников.

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

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

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

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

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 3170 руб., 3572 [<\*>](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par714) руб., 3645 [<\*\*>](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par715) руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

Примечание:

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

<\*\*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих первого уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций Пильнинского муниципального района Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад".

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 3620 руб., 4079 [<\*>](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par746) руб., 4163 [<\*\*>](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par747) руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

Примечание:

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

<\*\*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих второго уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций Пильнинского муниципального района Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад".

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Квалификационные разряды | Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе | Повышающий коэффициент в зависимости от профессии |
| Профессии рабочих, не включенные в ПКГ"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"Размер минимальной ставки заработной платы:3170 руб., 3572 [<\*>](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par792) руб., 3645 [<\*\*>](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par793) руб. |
| 1 | 2 | Кухонный работник | 1,04 |
|  | 3 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 1,09 |
| Профессии рабочих, не включенные в ПКГ"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"Размер минимальной ставки заработной платы:3620 руб., 4079 [<\*>](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par792) руб., 4163 [<\*\*>](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par793) руб. |
| 1 | 5 | Повар | 1,11 |
|  |  | Слесарь по ремонту автомобилей |  |
|  |  | Слесарь-сантехник |  |
|  |  | Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования |  |

Примечание:

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

<\*\*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих муниципальных дошкольных образовательных организаций Пильнинского муниципального района Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад".

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

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

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику, в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимальной ставки заработной платы по ПКГ.

Надбавка за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, устанавливается работникам, работающим по профессиям, относящимся к ПКГ общеотраслевых профессий рабочих и профессиям рабочих, не включенных в ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, в размере 20 процентов от ставки заработной платы данной категории работников.

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников муниципального

общеобразовательного учреждения

Петряксинская средняя школа

**ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  N п/п |  Перечень оснований  |  Размер выплат в  процентах от  минимального  оклада по  должности с  учетом  нагрузки  |
|  1  | За работу в специальных (коррекционных) МОУ (отдельных, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)  |  до 15  |
|  2  | Учителям и другим педагогическим работникам заиндивидуальное обучение на дому на основаниимедицинского заключения детей, имеющих ограниченныевозможности здоровья, на период фактической работыс указанными в настоящем пункте категориями детей  |  до 15  |

Примечание: компенсационные выплаты работникам за особые условия труда производственного характера рассчитываются от минимального оклада работника по должности, за исключением руководителей и заместителей руководителей, которым компенсационные выплаты за особые условия труда производственного характера рассчитываются от величины средней заработной платы основного персонала по МОУ.

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

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

1.4.1. Руководящие работники:

- директора ;

- заместители директоров образовательными организациями;

- главные бухгалтеры, их заместители, руководители группы.

1.4.2. Специалисты:

- библиотекари, медицинские работники (врач, медицинская сестра), педагогические работники;

- организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми;

- преподаватели-организаторы ОБЖ;

- психологи, педагоги-психологи;

- воспитатели, музыкальные руководители;

- бухгалтеры;

- механики, техники и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником;

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование доплат | Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада) |
| 1. | За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) | не ниже 35 |
| 2. | За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР") | Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях |
|  |
| 3. | За ненормированный рабочий день водителям автомобилей | 25 |
| 4. | За работу водителям автомобилей, требующую повышенного уровня профессиональной квалификации |  |
|  | I класса | 25 |
|  | II класса | 10 |
| 5. | За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: | не менее чем в двойном размере |
|  | работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам | не менее двойной часовой или дневной ставки; |
|  | работникам, получающим месячный оклад | не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы |
|  | По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.) |
| 6. | За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой | сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере |

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

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

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

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

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников муниципального

 общеобразовательного учреждения

Петряксинская средняя школа

**ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ**

**НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ**

|  |  |
| --- | --- |
| Перечень оснований | Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ |
| 1. За классное руководство: |  |
| Учителям | 1 - 4 классов | 15 |
|  | 5 - 11 классов | 20 |
| 2. За проверку тетрадей: | Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ с учетом нагрузки |
| Учителям | 1 - 4 классов | 15 |
| Учителям русского языка в национальных школах и родного языка в русских школах, ведущим эти предметы в 1 - 4 классах | 15 |
| 3. За проверку письменных работ: |  |
| Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе | 15 |
| Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, истории, обществоведению, географии | 15 |
| 4. За заведование учебными кабинетами, мастерскими: |  |
| Учителям в школах | 10 |
| 5. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями | до 10 |
| 6. За обслуживание вычислительной техники: |  |
| Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера): |  |
| - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц | до 10 |
| - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц | до 15 |
| - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц | до 20 |
| - за 15 и более технически исправных и эксплуатируемых компьютеров | до 25 |
| 7. За заведование учебно-опытными участками, тепличными или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объема на время выполнения работ): |  |
| Учителям | до 25 |
| 8. За заведование учебными мастерскими: |  |
| Учителям | до 20 |
| При наличии комбинированных мастерских | до 35 |
| 9. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию: |  |
| В школах педагогическим работникам с количеством классов-комплектов: |  |
| От 10 до 19 | до 25 |
| От 20 до 29 | до 50 |
| 30 и более | до 100 |
| 10. За работу с библиотечным фондом учебников: |  |
| Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - образовательные организации), где отсутствует должность библиотекаря, за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом образовательной организации | до 20 |
| 11. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета: |  |
| Учителям, преподавателям и другим работникам | до 25 |
| 12. За заведование хозяйством: |  |
| Директорам или другим работникам при отсутствии в штате образовательной организации должности - заведующий хозяйством | до 10 |
| 13. За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков: |  |
| В детских дошкольных образовательных организациях: |  |
| Помощникам воспитателей | до 30 |
| 14. Педагогическим работникам ОУ за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий: |  |
| Педагогическим работникам | до 20 |
| Руководителям ОУ | 10 |
| 15. Водителям автотранспортных средств при отсутствии в штате образовательной организации должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств | до 30 |
| 16. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательной организации | до 30 |

Примечания:

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

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

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

Приложение 4

к Положению об оплате труда работников муниципального

 общеобразовательного учреждения

Петряксинская средняя школа

**ПОРЯДОК**

**ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ**

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

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

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование организаций | Наименование должностей |
| 1. | Муниципальные бюджетные организации, осуществляющие образовательную деятельность (далее - образовательные организации), кроме ОУ высшего образования и дополнительного профессионального | учителя, преподаватели, сурдопедагоги [<\*>](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par1015), учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УКП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением;, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми [<\*>](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par1015), воспитатели-методисты |

<\*> Данные должности переименованы.

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения.

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

1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности),

2) учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания,

3) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин ОУ (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

4) педагогическим работникам экспериментальных ОУ;

7) педагогам-психологам;

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

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

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

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

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

Приложение 5

к Положению об оплате труда работников муниципального

 общеобразовательного учреждения

Петряксинская средняя школа

**ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ**

**ТРУДА, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В МОУ Петряксинской СШ**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальной образовательной организации (далее - Положение) разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников муниципальных бюджетных организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - образовательные организации).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам ОУ (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о стимулировании труда работников конкретной образовательной организации принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной уставом образовательной организации, с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления образовательной организации.

 1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также от средств приносящей доход деятельности, направленных организацией на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация образовательной организации вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата образовательной организации.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;

- выплаты за интенсивность и напряженность выполняемых работ;

- выплаты за выслугу лет (в виде надбавок, определенных [приложением 1](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par270) к Положению об оплате труда работников муниципальных ОУ, осуществляющих образовательную деятельность на территории Пильнинского муниципального района);

- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работников ОУ изложен в [разделе 3](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par1325) настоящего приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией образовательной организации в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденным в данной образовательной организации.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника образовательной организации устанавливаются приказом руководителя образовательной организации на период, предусмотренный положением об оплате труда в данной организации. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами ОУ.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников ОУ за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.6. Стимулирование труда руководителей ОУ, заместителей руководителей, главного бухгалтера производится только по основной должности.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава организаций за качество и высокие результаты работы.

3.1. Критерии материального стимулирования руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - ОУ).

Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю образовательной организации является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым организацией, и достижение целевых показателей эффективности работы руководителя, установленных работодателем; а также достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы для отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Нижегородской области.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Сохранение контингента обучающихся | Да |  | 2 |
| 2 | Повышение квалификации | Да |  | 1 |
| 3 | Модернизация образовательного процесса и процесса управления | Да |  | 2 |
| 4 | Информатизация управленческой деятельности | Да |  | 1,5 |
| 5 | Наличие сайта ОУ | Да |  | 1 |
| 6 | Наличие Положения о стимулировании труда работников ОУ | Да |  | 0,5 |
| 7 | Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации | Да |  | 2 |
| 8 | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий | Да |  | 2 |
| 9 | Комплектование классов третьей ступени в соответствии с численностью контингента, определенного лицензией | Да |  | 2 |
| 10 | Занятость учащихся во внеурочное время | Да |  | 2 |
| 11 | Методическая работа коллектива ОУ | Да |  | 1 |
| 12 | Правонарушения обучающихся |  | Нет | 2 |
| 13 | Исполнение бюджета | Да |  | 1 |
| 14 | Педагогические кадры | Да |  | 1 |
| 15 | Организация питания | Да |  | 2 |
| 16 | Особые условия труда | Да |  | 2 |
| 17 | Особый статус ОУ | Да |  | 1 - 2 |
| 18 | Наличие призеров и победителей олимпиад, научных обществ учащихся (далее - НОУ), соревнований и конкурсов: |  |  |  |
|  | - на уровне района города и на уровне городского поселения | Да |  | 0,5 |
|  | - на городском уровне или уровне района области | Да |  | 1 |
|  | - на областном уровне | Да |  | 1,5 |
|  | - на федеральном уровне | Да |  | 2 |
| 19 | Действующие органы самоуправления | Да |  | 1 |
| 20 | Наличие реализуемой эффективной программы развития ОУ | Да |  | 2 |
| 21 | Участие в экспериментальной работе | Да |  | 1 |
| 22 | Наличие системы мониторинга в ОУ | Да |  | 2 |
| 23 | Наличие системы работы с документами | Да |  | 1 |
| 24 | Сетевое взаимодействие с другими ОУ | Да |  | 1 |
| 25 | Привлечение внебюджетных средств | Да |  | 1 |
| 26 | Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса | Да |  | 2 |
|  |  |  |  |  |

Примечания:

К п. 1. Сохранение контингента обучающихся - перевода в общеобразовательную организацию, реализующую общеобразовательные программы в очно-заочной форме до 15 лет, смены ОУ при сохранении прежнего места жительства.

К п. 2. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 3. Модернизация образовательного процесса и процесса управления - использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие образовательных программ организации требованиям БУП, обеспечение профильного обучения (в т.ч. индивидуальных образовательных программ обучающихся), программ компенсирующего обучения, внедрение научных методов управления.

К п. 4. Информатизация управленческой деятельности - применение информационных технологий и компьютерной техники в управлении. Использование информационных технологий и программных продуктов в организации административно-управленческой деятельности.

К п. 5. Наличие сайта ОУ - периодически обновляемая информация на сайте должна отражать актуальную деятельность организации.

К п. 6. Положение о стимулировании труда сотрудников ОУ предполагает наличие материальных и нематериальных стимулов повышения качества труда и их регулярное применение в управленческой деятельности.

К п. 7. Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации - положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения (4, 9 и 11 классы), в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени. Сравнение проводится с результатами предыдущего периода по ОУ и с результатами изменений по муниципальному району (городскому округу).

К п. 8. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся.

К п. 9. Комплектование классов третьей ступени в соответствии с условиями лицензии и предельными возможностями контингента выпускников общеобразовательной организации.

К п. 10. Занятость учащихся во внеурочное время - динамика развития услуг дополнительного образования и внеурочных мероприятий, охват ими учащихся общеобразовательной организации не ниже среднего показателя по району. Организация занятости обучающихся в каникулярное время - не ниже среднего показателя по муниципальному району/городскому округу.

К п. 11. Методическая работа коллектива ОУ - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие в отраслевых конкурсах ("Школа года") - не ниже районного/городского уровня.

К п. 12. Правонарушения обучающихся при наличии вступившего в силу постановления о назначении административного наказания или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К п. 13. Исполнение бюджета - отсутствие нарушений Бюджетного и Налогового кодексов Российской Федерации и своевременное исполнение плана ФХД.

К п. 14. Наличие специального профессионального (педагогического) образования не менее чем у 90% педагогического персонала.

К п. 15. Организация питания обучающихся - охват горячим питанием выше среднего показателя по муниципальному району/городскому округу.

К п. 16. Особые условия труда - работа в двух и более зданиях, руководство комплексной организацией (комплексной организацией (например, общеобразовательная организация с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад"; общеобразовательная организация объединяет в себе образовательную организацию со специальным наименованием "музыкальная школа"; организация дополнительного образования и т.д.)), ОУ находится в стадии капитального ремонта или реконструкции. Наличие "школьного" автобуса и осуществление подвоза обучающихся, организованного в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

К п. 17. Особый статус ОУ - общеобразовательная организация со специальным наименованием "лицей" (2 балла), общеобразовательная организация со специальным наименованием "гимназия" (2 балла), общеобразовательная организация с углубленным изучением отдельных предметов (1 балл).

К п. 18. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п. 19. Действующий орган самоуправления - закрепление в уставе ОУ, наличие локальных нормативных актов ОУ, плана работы, протоколов заседаний, результативность органа.

К п. 20. Реализуемая программа развития ОУ - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 21. Организация, осуществляющая образовательную деятельность, является экспериментальной площадкой областного (1,5 балла) или федерального уровня (2 балла). Статус экспериментальной площадки подтверждается наличием приказов Министерства образования и науки Российской Федерации, министерства образования Нижегородской области, РАО, АПК и ППРО, государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования "Нижегородский институт развития образования".

К п. 22. Наличие системы мониторинга в ОУ - использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений и наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 23. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний по работе с документацией со стороны представителей органов, осуществляющих управление в сфере образования, контролирующих органов.

К п. 24. Эффективное сотрудничество с профессиональными образовательными организациями. Сетевое взаимодействие с другими ОУ - совместное использование ресурсов ОУ (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение, муниципальный правовой акт и т.п.).

К п. 26. Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса - отсутствие вакансий педагогического персонала.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте | Да |  | -2 |
| 2 | Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансовоемких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в плане ФХД | Да |  | -2 |
| 3 | Предписания Госпожнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансовоемких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в плане ФХД | Да |  | -2 |
| 4 | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах | Да |  | -2 |

3.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора по ВР

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  | ***Показатели*** | Оценка по критерию (максимальных в баллах) | самооценка | Оценка комиссии |
| 1 | Организация занятости обучающихся дополнительным образованием | 5 |  |  |
| 2 | Участие МОУ в конкурсах, соревнованиях:- на школьном уровне- на муниципальном уровне- на региональном уровне- на федеральном уровне | 2345 |  |  |
| 3 | Количество призеров и победителей в конкурсах:- на школьном уровне- на муниципальном уровне- на региональном уровне- на федеральном уровне | 2555 |  |  |
| 4 | Организация совместной работы с соц. партнерами | 3 |  |  |
| 5 | Организация работы органов ученического самоуправления | 3 |  |  |
| 6 | Организация работы с детьми в каникулярное время | 4 |  |  |
| 7 | Наличие Программ по дополнительному образованию | 4 |  |  |
| 8 | Наличие педагогического лектория для родителей | 3 |  |  |
| 9 | Использование ИКТ | 5 |  |  |
| 10 | Повышение квалификации за последние 5 лет | 5 |  |  |
| 11 | Выступление на семинарах, конференциях, педсоветах:-на школьном уровне- на муниципальном уровне- на региональном уровне | 235 |  |  |
| 12 | Участие в профессиональных конкурсах:- на школьном уровне- на муниципальном уровне- на региональном уровне- на федеральном уровне | 2355 |  |  |

3.3.Критерии материального стимулирования заместителя директора по УВР

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  | Показатели | Оценка по критерию (максимальных в баллах) | самооценка | Оценка комиссии |
| 1 | Успеваемость учащихся -100% | 5 |  |  |
| 2 | Количество учащихся, обучающихся:- на «4» и «5»- на «5» | 55 |  |  |
| 3 | Выполнения плана внутри школьного контроля | 4 |  |  |
| 4 | Количество участников предметных олимпиад:- на школьном уровне- на муниципальном уровне- на региональном уровне | 234 |  |  |
| 5 | Количество призеров и победителей предметных олимпиад:- на школьном уровне- на муниципальном уровне- на региональном уровне | 255 |  |  |
| 6 | Наличие НОУ:- на школьном уровне | 2 |  |  |
| 7 | Количество учащихся 10-11 классов, охваченных профильным обучением | 3 |  |  |
| 8 | Наличие экспериментальной площадки в ОУ:- на школьном уровне- на муниципальном уровне- на региональном уровне- на федеральном уровне | 2345 |  |  |
| 9 | Использование ИКТ | 3 |  |  |
| 10 | Повышение квалификации за последние 5 лет | 3 |  |  |
| 11 | Обобщение опыта работы педагогов | 5 |  |  |

Примечания:

К [п. 1](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par6). Сохранение контингента обучающихся - отсутствие отсева, перевода в общеобразовательную организацию, осуществляющую общеобразовательные программы в очно-заочной форме до 15 лет, смены ОУ при сохранении прежнего места жительства.

К [п. 2](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par11). Повышение квалификации заместителя директора - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К [п. 4](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par21). Система работы с документами курируемых педагогов - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К [п. 5](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par26). Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К [п. 6](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par31). Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся курируемых классов.

К [п. 7](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par36). Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации - положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся курируемой ступени обучения (4, 9 и 11 классы), в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени (итоги подводятся раз в год).

К [п. 8](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par41). Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.

К [п. 9](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par68). Методическая работа курируемых педагогов - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

К [п. 10](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par73). Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К [п. 11](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par78). Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени.

К [п. 12](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par83). Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления ОУ и другими организациями в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных нормативных актах организации, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции) | Да |  | -2 |
| 2 | Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно | Да |  | -2 |
| 3 | Предписания Госпожнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно | Да |  | -2 |
| 4 | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов | Да |  | -2 |

3.4. Критерии стимулирования учителя (преподавателя).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  п/п | Показатели | Оценка по критерию (максимальная в баллах) | Самооценка | Оценка комиссии |
| ***Позитивная динамика учебных достижений обучающихся*** ***за отчетный период (четверть, полугодие, год)*** |
| 1 |  Отсутствие (снижение) обучающихся, имеющих «2» по итогам отчетного периода по четвертям | 5 |  |  |
| 2 |  Использование эффективных форм работы со слабоуспевающими учащимися и одаренными детьми (консультации по предмету) | 2 |  |  |
| 3 |  Качество ведения документации (классный журнал, журнал по охране труда, паспорт кабинета, статистические отчеты) | 2 |  |  |
| 4 |  Отсутствие неуспевающих выпускников 9 класса по результатам Для экзамена в форме ОГЭ:* Выше районных
* Выше областных
 | 223 |  |  |
| 5 |  Результативность (качество) переводной и итоговой аттестации* До 50% качества
* Свыше 50%
 | 12 |  |  |
| 6 |  Отсутствие неуспевающих выпускников 11 класса по результатам ЕГДля экзамена в форме ЕГЭ:* Выше районных
* Выше областных
 | 223 |  |  |
| ***Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам.*** |
| 1 | Руководство кружком, секцией, клубом и т.д. | 1 |  |  |
| 2 | Количество участников предметных олимпиад- на школьном уровне - на муниципальном уровне - на региональном уровне- | 123 |  |  |
| 3 | Количество призеров и победителей предметных олимпиад- на школьном уровне - на муниципальном уровне - на региональном уровне  | 235 |  |  |
| 4 |  Результативность внеурочной деятельности (конференции, конкурсы, концерты, спортивные соревнования)  | 1 |  |  |
| 5 |  Участие учащихся в предметных конференциях, конкурсах, фестивалях* Школьный уровень
* Районный уровень
* Областной уровень
 | 123 |  |  |
| ***Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению*** ***функций классного руководителя.*** |
| 1 |  Благоприятный психологический климат в классе (отсутствие жалоб, отсева, сохранение контингента учащихся (исключение – перемена места жительства учащегося), наличие контакта с родителями, отсутствия в классе детского травматизма, правонарушений, преступлений.  | 3 |  |  |
| 2 |  Коллективное участие учащихся в жизни образовательного учреждения:  | 2 |  |  |
| 4 |  Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, конкурсах спортивных соревнованиях и др.: * Школьный уровень
* Районный уровень
* Региональный, всероссийский
 | 123 |  |  |
| 5 |  Организация школьного питания (охват горячим завтраком, до 80% свыше 80 % | 12 |  |  |
| 6 |  Организация занятости учащихся в каникулярное время  | 2 |  |  |
| 7 |  Ведение электронного дневника, журнала | 3 |  |  |
| ***Модернизация образования*** |
| 1 |  Степень использования современных информационно-коммуникационных технологий в образовательной деятельности:  | 2 |  |  |
| 2 |  Участие в инновационной или экспериментальной деятельности,  | 3 |  |  |
| 3 |  Организация внеклассной работы в соответствии с ФГОС НОО (для 1 – 7 классов) | 2 |  |  |
| 4 |  Повышение квалификации для работы в соответствии с ФГОС, своевременное успешное прохождение аттестации | 2 |  |  |
| ***Позитивные результаты участия в организационно-методической работе*** |
| 1 |  Наличие научно-методических публикаций:* На школьном уровне
* На районном уровне и выше
* Дистанционных интернет проектах
 | 123 |  |  |
| 2 | Открытые уроки: на школьном уровне * на районном уровне
 | 12 |  |  |
| 3 |  Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: Участие * победитель на школьном уровне
* победитель на районном уровне
* участие на областном уровне
 | 1234 |  |  |
| 4 |  Выступление на педсовете (МО) | 2 |  |  |
| 5 |  За выслугу лет и стаж не прерывной работы в ОУ: - от 2 до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 20 лет - свыше 20 лет  | 1234 |  |  |
| 6 | Наличие наград: - Грамота МИНО - Грамота МОРФ - Звание «Почетный работник общего образования» | 234 |  |  |

3.5 Критерии стимулирования воспитателя ГПД)

.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Критерий | Значение критерия | Максимальный балл | **самооценка** | **Оценка комиссии** |
| П1. | Результатив-ность работы | К1. Выполнение домашних заданий в соответствии с нормами |  | по качеству выполнения домашних заданий5 баллов – при условии отсутствия жалоб учителей и родителей  |  |  |
| К2. Сохранность контингента воспитанников  | При условии предоставления отчёта на 30 декабря  | 5 баллов  |  |  |
| П2. | Сохранение и укрепление здоровья воспитанников | К3. Применение здоровьесбере-гающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)К3. Результатив-ность работы по профилактике травматизма | Наличие плана-графика  Отсутствие жалоб и обращений родителей | 5 баллов - отсутствие случаев травматизма5 баллов – систематическое применение 2 балла – использует периодически  |  |  |
| П3. | Результативность внеурочной деятельности воспитанников ГПД . | К4. Вовлечение учащихся в кружковую работу. | Соотношение количества обучающихся, вовлеченных в кружковую работу к количеству обучающихся, посещающих ГПД | 5 баллов |  |  |
| П4. | Профессиональные достижения | К5. Победители и призеры конкурсов профессионального мастерстваК5. Наличие публикацийК6. Наличие обобщенного опыта работы | Документальное подтверждение наличия публикацииДокументальное подтверждение обобщенного опыта | 10 баллов –всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень;4 балла – районный уровень. Публикации в СМИ (печатные работы и размещение в сети):районного уровня - 2 балларегиональный уровня – 3 баллаВсероссийского уровня – 4 балла  |   |  |
| П5. | Включенность в методическую работу | К7. Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др.(выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.) | Документальное подтверждение участия  | 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла –региональный уровень; 2 балл – районный уровень. 1 балл – уровень ОУ.  |  |  |
| П6. | Внедрение современных образовательных технологий  | К8. Использование ЭОР, наличие собственного информационного пространства (ИП) К8. Вовлечение обучающихся в создание мультимедийных продуктов: проектов, презентаций, сайтов и др | Документальное подтверждение использованияДокументальное подтверждение |  5 баллов |  |  |
| П7. | Качественное ведение документации  | К9. Наличие программы воспитания К10. Отсутствие замечаний по ведению документации. |  | 10 баллов |   |  |
| П8. | Признание высокого профессионализма воспитателя в ГПД обучающимися и их родителями | К11. Наличие позитивных отзывов в адрес воспитателя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в группу, где работает данный воспитатель; результаты независимых опросов, анкети-рования родителей, учащихся, положительные упоминания на образовательных ресурсах Интернета и др.) | Документальное подтверждение | 5 баллов |  |  |
| П9. | Отсутствие обоснованных жалоб в отношении воспитателя в ГПД | К12. Отсутствие обоснованных жалоб в адрес воспитателя со стороны родителей, замечания администрации |  | 5 баллов |  |  |

Примечания:

К [п. 1](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par150). Положительная динамика уровня успеваемости в классе по итогам каждого полугодия - сохранение и улучшение качества знаний обучающихся. Рассматривается обобщенный результат по общему количеству учащихся, с которыми работает учитель.

К [п. 2](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par155). Объективность оценки учителя качества знаний обучающихся - соответствие оценки учителя (показателя развития) и внешней оценки со стороны внешнего эксперта (тест, срез, контрольная работа, экзамен).

К [п. 3](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par160). Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает, в том числе, систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в урочной и внеурочной деятельности.

К [п. 4](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par165). Наличие методической работы учителя - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах ("Учитель года") не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением учителей на уровне образовательной организации. Наличие систематизированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных методических материалов, обобщенного педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

К [п. 5](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par170). Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

К [п. 7](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par202). Наличие аналитической работы учителя - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

К [п. 8](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par207). Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К [п. 9](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par212). Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К [п. 10](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par217). Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

К [п. 12](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par227). Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

К [п. 13](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par232). Проведение внеклассных мероприятий по предмету - включает проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и др.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса | Да |  | -2 |
| 2 | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах | Да |  | -2 |
| 3 | Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительной причины | Да |  | -2 |
| 4 | Невыполнение учебной программы | Да |  | -2 |
| 5 | Нарушение норм техники безопасности | Да |  | -2 |

3.6. Критерии материального стимулирования педагога-психолога.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели критериев | Максимальный балл | самооценка | Оценка комиссии |
| 1. Организационная культура
 | 1.1. Своевременно и качественно оформляет необходимую учетно-отчетную документацию. | 3 балла |  |  |
|
| 1.3. Работает над созданием качественной образовательной среды (оформление учебного кабинета, применение учебно-методических пособий). | 5 баллов |  |  |
| 1. Профессиональная культура
 | 2.1 Наличие проблемного анализа деятельности за предыдущие периоды. | 5 баллов |  |  |
| 2.2 Составление плана работы на основе проблемного анализа. | 5 баллов |  |  |
| 2.3 Проведение систематического мониторинга психических процессов обучающихся. | 10 баллов |  |  |
| 2.5 Ведёт курс профессиональной ориентации. | 5 баллов |  |  |
| 2.6 Проведение индивидуальных занятий с детьми, состоящими на ОДН, находящимися в «группе риска». | 4 балла |  |  |
| 2.7 Соблюдает педагогическую этику во взаимоотношениях и тактичность в общении с коллегами, обучающимися, родителями. | 5 баллов |  |  |
| 2.8 Использование ИКТ-технологий в работе (участите в on-line конференциях, наличие самостоятельно разработанных цифровых ресурсов, дистанционное консультирование участников образовательного процесса) | 8 баллов |  |  |
| 2.9 Применение во внеурочной деятельности инновационных методик и технологий (системная работа с волонтёрами, организация благотворительных акций, проведение социально-значимых проектов). | 3 балла |  |  |
| 2.10 Участие в профессиональных конкурсах. | Призовые места:Всероссийский уровень- 4 баллаРегиональный – 3 баллаМуниципальный – 2 баллаУчастник – 1 балл |  |  |
| 2.11 Повышение квалификации за отчётный период. | 2 балла |  |  |
| **3. Эффективность****организации работы по обеспечению психологического здоровья (качество взаимодействия с педагогами, медицинским персоналом, с родителями)** | 3.1 Психологическое консультирование (лектории для родителей, консультации учащихся). | Массовые – 3 баллаГрупповые – 2 баллаИндивидуальные – 1 балл |  |  |
| 3.2 Взаимодействие внутри Службы медико-психолого-педагогического сопровождения обучающихся, воспитанников. | 2 балла |  |  |
| 3.3 Консультирование педагогов и взаимодействие с ними. | Менее 50%- 0 баллов51-79% -1 балл80-100 % - 2 балла |  |  |
| 3.4 Наличие благодарственных писем, положительных отзывов. | 5 баллов |  |  |
| **4.** Результативность научно-методической деятельности учителя. | 4.1.Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах. | 8 баллов |  |  |
| 4.2 Наличие опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, методических пособий. | 2 балла |  |  |
| 4.4 Участие в организации и проведении классных часов, родительских собраний, участие в работепедагогического совета. | 5 баллов |  |  |
| 4.5. Взаимодействие с центрами коррекционно - развивающего обучения и другими центрами помощи детям и их родителям, а также с общественными организациями. | 3 балла |  |  |

К [п. 1](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par537). Участие в реализации программы развития ОУ - педагог-психолог принимает участие в разработке программы и психолого-педагогическом сопровождении участников образовательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К [п. 2](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par541). Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

К [п. 3](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par545). Участие в системе мониторинга в ОУ - разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса.

К [п. 4](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par549). Участие в работе педагогического коллектива по поддержке одаренных детей, использование соответствующих методик по выявлению творческих и профессиональных склонностей обучающихся.

К [п. 5](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par553). Наличие работы с родителями - сотрудничество с родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.

Наличие работы с педагогами - сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития учащихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу.

К [п. 6](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par557). Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в ОУ - проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся в ОУ, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин.

К [п. 7](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par561). Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в ОУ - углубленное психолого-педагогическое изучение обучающихся на протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

К [п. 8](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par565). Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства - формирование у субъектов образовательного пространства основ психологической культуры.

К [п. 9](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par569). Наличие коррекционно-развивающей работы в ОУ, включающей до 30% учащихся - активное воздействие на процесс формирования личности в детском и подростковом возрасте и сохранение ее индивидуальности.

К [п. 10](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par573). Призеры и победители олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии при наличии в образовательных программах организации спецкурсов, факультативов по психологии.

К [п. 11](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par577). Повышение квалификации педагога-психолога - прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К [п. 12](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par581). Количество обучающихся, превышающее 500 человек, - за каждые последующие 250 обучающихся полагаются баллы.

К [п. 13](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par585). Система работы с детьми группы риска - наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, выявление и работа по снижению количества детей, относящихся к группе риска.

К [п. 14](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par589). Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов - предоставление материалов в электронном и печатном виде.

К [п. 15](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par593). Проведение психологического тестирования на предмет выявления склонностей к асоциальному поведению, психолого-педагогическая коррекция асоциального поведения

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1. | Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога | Да | -2 |
| 2. | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах | Да | -2 |
| 3. | Нарушение норм техники безопасности | Да | -2 |

Примечания:

К [п. 1](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par621). Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога - нарушение этических норм и принципов практического психолога.

К [п. 2](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par625). Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, - наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.7. Критерии материального стимулирования педагога - организатора.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии** | **Показатели** | **Оценивание показателя** | **Максимальный балл** | **самооценка** | Оценка комиссии |
| 1 | Эффективность подготовки, организации и проведения массовых мероприятий | Методическое обеспечение массового мероприятия | Качество оформленных пакетов документов, включающих: план подготовки, положение, сценарий, аналитические материалы о проведении мероприятия, регистрационные листы, информация о пресс-релизе или итогах мероприятия в СМИ и др. | 10 баллов |  |  |
| Использованиесамостоятельно созданного оформления мероприятия | Самостоятельно разработанные компьютерные презентации, видеоролики, видеозаставки и др.Самостоятельно созданный реквизит, декорации, костюмы | 5 баллов5 балловБаллы суммируются  |  |  |
| Результативность участия в социальных проектах и акциях | Наличие благодарственных писем, грамот | 5 баллов |  |  |
| 2 | Повышение квалификации, собственного профессионального уровня | Прохождение курсов повышения квалификации, профессиональная переподготовка, инновационная деятельность | Наличие документов о повышении квалификации (не менее 72 ч), профессиональной переподготовкеОбучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуреУчастие в работе ГМО | 2 балла |  |  |
| 3 | Эффективность обобщения, распространения, презентации собственного профессионального опыта | Систематическое обновление информации на сайте | На персональном сайтеНа других сайтах | 3 балла2 балла |  |  |
| Публикации (статьи, сборники по распространению и обобщению результативного, инновационного опыта в сборниках, СМИ, сети Интернет, Выступления на различных мероприятиях (конференция, семинар, Педагогический совет, совещание, круглый стол и др.) | Международный, Всероссийский уровниРегиональный уровень Районный уровеньУровень учреждения | 4 балла3 балла2 балла1 балл |  |  |
| Результативность участия в профессиональных конкурсах | Наличие диплома призера или победителя:Всероссийский, международный уровниГородской уровеньРайонный уровеньУровень учреждения | 4 балла3 балла2 балла1 балл |  |  |
| Разработка инновационных продуктов | Наличие и описание инновационного продукта, экспертное заключение Совета по ОЭР | 3 балла |  |  |
| 4 | Общественная активность | Участие в работе органов государственно-общественного управления  | Участие в работе советов учрежденияКоординация деятельности педагогического коллектива в реализации одного из проектов Программы развития ДДТ | 1 балл2 балла |  |  |
| Работа в оргкомитетах, жюри конкурсов | Городской уровень Уровень учреждения, районный уровень | 1 балл2 балла |  |  |
| 5  | Дополнительный критерий | Награды(благодарности,грамоты) за успехи впрофессиональнойдеятельности | **Уровень**Международный, Всероссийский,Региональный, городской,Районный | 3 балла2 балла1 балл |  |  |
| Четкое выполнение правил внутреннего трудового распорядка | Соблюдение графика работыКачественное и своевременное оформление документовПосещение педсоветов, совещаний | 5 балловкаждое замечание – минус 1 балл |  |  |
| Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей  | Участие в общественных делах учреждения: в хозяйственных работах ОУ, в субботниках, оформление кабинетов и др. | 3 балла |  |  |

Примечания:

К [п. 1](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par735). Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах (не ниже районного уровня), публикации в прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К [п. 2](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par740). Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администрации ОУ, представителей контролирующих органов.

К [п. 3](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par745). Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях без учета количества призеров.

К [п. 4](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par772). Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К [п. 5](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par777). Наличие диагностической работы - анализ динамики развития детского коллектива, состояния воспитания обучающихся. Владение персональным компьютером, использование ПК при формировании мониторинговых и диагностических материалов.

К [п. 6](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par782). Эстетическое, развивающее оформление помещений для постоянной работы с детьми, для организации мероприятий с учетом возрастных особенностей детей.

К [п. 7](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par787). Ежемесячный учет совместных воспитательных мероприятий для учащихся с организациями дополнительного образования, другими ОУ, организациями культуры, спорта и другими организациями, привлечение внешних специалистов к образовательной деятельности с обучающимися (без количественного показателя с учетом качества проведенных мероприятий).

К [п. 8](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.docx#Par792). Наличие в ОУ действующего детского объединения и высокая степень участия обучающихся в его деятельности (не ниже районного уровня).

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах | Да |  | - 2 |
| 2 | Травматизм обучающихся во время мероприятий, проводимых старшим вожатым | Да |  | - 2 |
| 3 | Нарушение норм техники безопасности | Да |  | - 2 |

 3.8. Критерии материального стимулирования библиотекаря

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Критерий стимулирования  | Периодичность  | Балл  | Самооценка | Оценкакомиссии |
| 1 | Высокая читательскаяактивность обучающихся(не менее 80% от общейчисленности) | ежемесячно | 5 |  |  |
| 2 | Качественная организацияпроведенияинформационно-методической работы,тематических выставок,библиотечных уроков. | ежемесячно | 5 |  |  |
| 3 | Эффективное использованиекомпьютерных технологий иведение электронной базыданных библиотечногофонда | ежемесячно | 5 |  |  |
| 4 | Эффективное планированиеобновления фонда учебныхпособий | Раз в полугодие | 2 |  |  |
| 5 | Отсутствие обоснованныхжалоб учащихся и педагоговшколы на некачественноеисполнение должностныхобязанностей | ежемесячно | 5 |  |  |

3.9. Критерии стимулирования бухгалтера

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Критерий стимулирования | Периодичность  | Балл  | Самооценка  | Оценка комиссии |
| 1 | Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности | Ежемесячно  | 5 |  |  |
| 2 | Отсутствие замечанийконтролирующих органовпо ведению бухгалтерскогои налогового учёта | Ежемесячно | 5 |  |  |
| 3 | Выполнение разовых, особоважных, сложных работ,срочных поручений | По факту | 6 |  |  |
| 4 | Отсутствие обоснованныхжалоб работников школы нанекачественное исполнениедолжностных обязанностей | Ежемесячно  | 5 |  |  |

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОУ рассчитывается по формуле:

НЕ = (Д x Б) / М, где:

НЕ - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

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

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

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

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

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

*Приложение №5*

|  |  |
| --- | --- |
| «СОГЛАСОВАНО» | «УТВЕРЖДЕНО» |
| Председатель профсоюзного комитета ОУ | Руководитель ОУ |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О. |
| «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г. | «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г. |

**Соглашение по охране труда**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Содержание мероприятий** | **Единица учета**  | **Количество** | **Стоимость работ в тыс.руб.** | **Срок выполнения мероприятий** | **Ответственные за выполнение мероприятий** | **Ожидаемая социальная эффективность**  |
| **Количество работников, которым улучшаются условия труда**  | **Количество работников высвобождаемых с тяжелых работ**  |
| **Всего** | **в т.ч. женщин** | **Всего** | **в т.ч. женщин** |
| **I. Организационные мероприятия** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **II. Технические мероприятия** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **III. Лечебно- профилактические и санитарно-бытовые мероприятия** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **V. Мероприятия по пожарной безопасности** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

 *Приложение №6*

|  |  |
| --- | --- |
| «СОГЛАСОВАНО» | «УТВЕРЖДЕНО» |
| Председатель профсоюзного комитета ОУ | Руководитель ОУ |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О. |
| «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г. | «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г. |

**Список**

**должностей (профессий) по бесплатной выдаче сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Наименование профессий и должностей** | **Наименование средств индивидуальной защиты** | **Норма выдачи на год(кол-во единиц или комплектов)** |
|  | Лаборант  | Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей | 1 на 1,5 года |
|  | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | Костюм из смешанных тканей  | 1 |
| Рукавицы брезентовые | 4 пары |
| Перчатки с полимерным покрытием  | 4 пары |
| Сапоги резиновые | 1 пара |
| Респиратор  | До износа |
|  | Уборщик служебных помещений | Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей | 1 |
| Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| Сапоги (галоши) резиновые  | 1 пара |
|  | Заведующий столовой, повар  | Халаты хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей | 1 |
|  | Подсобный рабочий (кухня) | Халаты хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей | 1 |
| Перчатки резиновые | 6 пар  |

*Примечания: Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания могут выдаваться в зависимости от характера выполняемых работ и условий труда как «дежурные» диэлетрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик*

**Основание: Ст.221 ТК РФ**

**Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008г №541-н «Типовые нормы выдачи специальной одежды»**

**Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. №290-н**

**Список**

**профессий (должностей) и работ, дающих право на получение бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Перечень работ и профессий** | **Норма выдачи** | **Количество работников** |
|  | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | 400 гр. в месяц | 2 |
|  | Подсобный рабочий | 400 гр. в месяц | 2 |

*Примечание: В соответствии с инструкцией Минздрава СССР от 31.12.1966 г. при умывальниках должны быть воздушный осушитель рук или полотенце. Мыло не выдаётся, если в организации оборудовано и действует установка с горячей и холодной водой, снабженные мылом.*

*На стирку спецодежды выдается 400 гр мыла (или другие моющие средства) в месяц каждому работку.*

*При наличии оборудованной санитарной комнаты мыло и полотенце выдается в данное помещение и меняется по мере их использования.*

**Основание: Приложение постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 04.06 2003 г. № 45**

*Приложение №7*

|  |  |
| --- | --- |
| «СОГЛАСОВАНО» | «УТВЕРЖДЕНО» |
| Председатель профсоюзного комитета ОУ | Руководитель ОУ |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О. |
| «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г. | «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г. |

**Перечень**

**профессий (должностей) учреждения образования, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ; доплаты за выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующих работников связи с их болезнью, доплата за временную вакансию**

1. При совмещении профессий (должностей)

|  |  |
| --- | --- |
| ***Основная профессия (должность)*** | ***Совмещаемая профессия (должность)*** |
| *Заместитель директора по АХЧ* | *Секретарь-машинистка, рабочие всех профессий* |
| *Заведующий библиотекой* | *Библиотекарь, лаборант, секретарь-машинистка, воспитатель* |
| *Лаборант* | *Рабочие всех профессий, библиотекарь, секретарь-машинистка* |
| *Педагог-психолог* | *Воспитатель, библиотекарь, секретарь- машинистка, лаборант* |
| *Рабочие всех профессий* | *По всем рабочим профессиям с другими наименованиями* |
| *Секретарь* | *Лаборант* |
| *Педагог-организатор* | *Воспитатель, библиотекарь, секретарь-машинистка, лаборант* |
| *Учитель (всех предметов и специальностей)* | *Лаборант, библиотекарь, секретарь-машинистка, педагог-организатор* |
| *Шеф-повар* | *Повар, рабочие всех профессий, подсобный рабочий* |

**Основание: ст. 151 ТК РФ**

 *Приложение № 8*

|  |  |
| --- | --- |
| «СОГЛАСОВАНО» | «УТВЕРЖДЕНО» |
| Председатель профсоюзного комитета ОУ | Руководитель ОУ |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О. |
| «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г. | «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г. |

**Перечень**

**должностей с ненормированным рабочим днем, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск**

|  |  |
| --- | --- |
| Руководители ОУ, заместители  | от 3-х до 10 календарных дней |
| Заведующий столовой | от 3-х до 10 календарных дней |
| Заместитель директора по АХЧ | от 3-х до 10 календарных дней |
| Секретарь-машинистка  | от 3-х до 10 календарных дней |
| Шеф-повара | от 3-х до 10 календарных дней |
| Заведующей библиотекой, библиотекарь | от 3-х до 10 календарных дней |

*Примечание:**Целесообразность предоставления дополнительного отпуска и его продолжительность в отношении каждого работника, занимающего должность с ненормированным рабочим днем, определяется руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. Работодатель ведет учет времени работников для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска с ненормированным рабочим днем в специальном журнале.*

*Дополнительный отпуск присоединяется, как правило, к очередному отпуску с учетом режима работы учреждения.*

**Основание: ст .119 ТК РФ**

*Приложение № 9*

|  |  |
| --- | --- |
| «СОГЛАСОВАНО» | «УТВЕРЖДЕНО» |
| Председатель профсоюзного комитета ОУ | Руководитель ОУ |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О. |
| «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г. | «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ**

МОУ Петряксинская средняя школа ( в редакции от 01.07.2017 г.)

1. **Общие положения**

1.1.Настоящее Положение разработано в связи с введением эффективного контракта и в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Пильнинская средняя школа №2 им. А.С. Пушкина (далее ОУ) и стимулирования их к повышению качества учебного и воспитательного процессов, развитию творчества и инициативы и на основе:

* Указа президента РФ от 07.05.2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
* Государственной программы РФ «Развитие образования ан 2013-20120 г.г.», утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013г,
* Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных ( муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г., утверждённой распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. №2190-р;
* Приказа Минтруда РФ №167н от 26.04.2013 г. «Об утверждении рекомендацией по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта;
* Письма Минобрнауки России от 12.09.2013 г. № НТ – 883/17 «О реализации части 11 ст. 108 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации»;
* Постановления Правительства РФ «Об утверждении Типового положения об общеобразовательном учреждении»;
* Устава школы;
* Коллективный договор от 26.10.2018 г.

1.2.Перечень критериев определения качества профессиональной деятельности педагогических работников. При этом учитывается факт, что качеством эффективной профессиональной деятельности является наиболее полная удовлетворенность запросов всех потребителей образовательных услуг, предоставляемых школой.

1.3. Тарифные ставки и оклады работников школы устанавливаются в соответствии с НСОТ с учетом повышений, установленных законодательством РФ.

1.4.Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, в том числе из фонда дополнительного образования и фонда социально-психологической службы, предусмотренной сметой. При этом меры материального стимулирования могут  осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных средств.

1.5.Конкретные размеры доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей

педагогов, и надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы

устанавливаются приказом директора школы, издаваемым по представлению экспертно-аналитической группы далее (ЭАГ) по назначению доплат и надбавок.

* 1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется 1 раз в год в декабре по итогам календарного года, в соответствии с приказом руководителя ОУ и наличии экономии фонда оплаты труда для установления выплат стимулирующего характера и устанавливается на год.
	2. Стоимость 1 (одного) балла определяется в зависимости от сложившийся экономии фонда оплаты труда.
	3. На стимулирование направляются денежные средства, не более 5% от фонда оплаты труда, конкретный размер их устанавливается приказом руководителя ОУ.

1.6.ЭАГ по назначению доплат и надбавок состоит из нечетного числа членов с

обязательным включением в нее представителя профсоюзной организации. Состав ЭАГ утверждается приказом по школе (от 04 октября 2017 г.№ 77/2 о.д.)

В целях материального стимулирования работников  в школе применяются следующие

виды материального стимулирования:

1.Доплата

2.Надбавки

3.Вознагражденин

4.Премирование

5.Материальная помощь

**I. Доплаты**

Доплаты устанавливаются за дополнительную работу непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей  работников.

Доплата может производиться в процентах к должностному окладу или в конкретных суммах.

Доплата за совмещение профессий (должностей при выполнении временно отсутствующего работника) устанавливается приказом директора школы по вакантной должности.

**Перечень доплат сотрудникам школы:**

Учителям за классное руководство:

I –4 класс – до15 %

5-11класс – до 20 %

Учителям 1-4 классов – до 15% за проверку тетрадей.

Учителям, преподавателям за проверку письменных работ:

по русскому языку и литературе – до 15%;

по математике, иностранному языку – до 15%

химии, физики, биологии, истории, географии – до 10%

Учителям физической культуры –

- за внеклассную работу по физическому воспитанию – до 50%

Учителям за заведование учебными кабинетами – до 10%

Учителям за руководство МО – до 10%.

Учителю-логопеду (дефектологу) -

- за  напряженность и интенсивность работы (работа по подготовке детей на ПМПК) – до 10%.

Педагогу-психологу  - за  напряженность и интенсивность работы (работа по подготовке детей на ПМПК)  – до 10%.

Социальному педагогу - за напряженность и интенсивность работы (работа по подготовке детей на ПМПК)  – до 10%.

- за работу по питанию -  до 20%

Учителям технологии

- за заведование комбинированными мастерскими –  до 35 %,

- за заведование кабинетом швейного дела –  до 35 %.

За работу с  неблагоприятными условиями труда - до 20 %.

- учителю химии- 12 %, информатики- 20 %.

За учебно- методическое руководство коррекционными классами – до 15%.

За экспериментальную работу- до 20%.

За ответственность по электронному мониторингу и РБД для ЕГЭ – до 30%.

За работу с информационной технологии: ведение электронного дневника, программы КМ-школа и обновление сайта – до 3000 руб.

За почетные звания:

- Заслуженный учитель РФ – до 10 %.

- Почетный работник общего образования – 10 %

За обслуживание вычислительной техники, за музыкальное оформление школьных мероприятий – 2000 руб.

За работу в творческой группе ОУ- до 30%.

За работу в подготовке результатов мониторинга в ОУ – до 10%.

Водителям за техническое обслуживание автотранспортных средств – до 50%.

при отсутствии должности механика- до 30%.

За ненормированный рабочий день – до 10 % от должностного оклада

**II. Надбавки**

Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, высокое качество,

напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника. Надбавка  может производиться в процентах к должностному окладу или в конкретных суммах. Персональных надбавок за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей и расширение объема работы – от 1000 руб. до 10 000 руб.

Критериями для установки надбавок педагогам являются:

- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом,

стабильность    и рост качества обучения в соответствии;

- подготовка призеров олимпиад разного уровня;

-  обобщение и распространение собственного педагогического опыта;

- участие педагога в профессиональных конкурсах;

- удовлетворенность образовательными услугами по предмету со стороны субъектов

образовательного процесса

-Заместители директора по ВР , УВР, педагоги школы, педагог-психолог, педагог-организатор ,воспитатель ГПД, библиотекарь, гл. бухгалтер  представляют в комиссию по установлению надбавок результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями. (форма  прилагается )

 Ответственность за достоверность информации

педагогов возлагается на заместителя директора по учебной работе и руководителей

ОУ предметников. Ответственность за достоверность информации классных руководителей возлагается на заместителя директора по воспитательной работе и руководителя ОУ.

**III. Единовременное вознаграждение:**

3.1. При наличии экономии фонда заработной платы может выплачиваться единовременное вознаграждение в денежном выражении за успешную реализацию программы развития образования на основании приказа директора школы (максимальными размерами неограниченно):

3.2. По результатам работы школы в течение определенного периода (учебного года,

учебной четверти) осуществляется вознаграждение всех категорий работников школы приказом  директора.

3.3 Вознаграждение выплачивается (максимальными размерами неограниченно):

- за успешную работу по ведению ФГОС

- за разработку и написание Программы развития школы

- за разработку ООП ООО

-  за организацию и проведение областных  и районных мероприятий на базе ОУ

-  за высокие результаты в ходе реализации Программы развития образования

за укрепление материально-технической базы школы, участие в ремонте школы

- за организацию спортивно- оздоровительной работы

-  за творческую работу в региональной экспериментальной площадке

- за успешную работу по подготовке и проведению ЕГЭ

- по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилейная дата трудовой деятельности, уход на пенсию, получение награды и т.д.)

- за выполнения особо важных срочных работ, обеспечивающих бесперебойное функционирование школы.

- за выполнение особо важных срочных работ, связанных с развитием школы, его участием в акциях, проектах, смотрах, конкурсах и т.д.

- по результатам внеплановых проверках различных вышестоящих органов

- за организацию целенаправленной эффективной работы

- за успешную реализацию проекта;

- за многолетний безупречный труд в связи с юбилеем;

- за участие в конкурсах профессионального мастерства;

- за добросовестное отношение к сохранности материально- технической базы;

- за соблюдение санитарно- эпидемиологического режима, техники безопасности, пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья детей;

- за качественное приготовление пищи;

- за своевременное обеспечение продуктами питания;

- за участие в благоустройстве территории ОУ, в косметическом ремонте ОУ;

- за участие в открытых занятиях на федеральном, региональном, муниципальном уровнях с целью презентации и обмена педагогического опыта;

- за участие в разработке базовых локальных и нормативно- правовых актов;

- за систематическое и качественное участие в детских праздниках, открытых мероприятиях ОУ;

- за эффективность организации предметно- развивающий среды в классах, кабинетах специалистов, в актовом и спортивном залах, игротеках.

**IV. Премирование**

4.1. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в

процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

4.2. Размер премии конкретного работника определяется на основании настоящего

Положения по представлению предложений руководителей структурных подразделений.

4.3. В школе применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль

отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов за определенный период и выполнение установленных показателей, а так же и праздничным датам.

Примечание: Премия не выплачивается работникам, получившим административное

взыскание.

**V. Материальная помощь**

5.1. Материальная помощь выплачивается работнику  с целью обеспечения социальных

гарантий, материальная помощь выплачивается  по личному заявлению сотрудника,  по приказу директора школы.

5.2 Материальная помощь выплачивается работникам, в связи с уходом в очередной отпуск проработавшим полный календарный год, максимальными размерами не ограничивается.

5.3 Работникам может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

-   рождение ребёнка – до 3000 рублей

-   погребение близких родственников (родители, дети, брат, сестра) – до 10 000 рублей

- в случае смерти Работника в период действия настоящего трудового договора его семье выплачивается единовременное пособие в размере до 10000 руб.

-  при несчастных случаях (авария, травма и др.), в случаях пожара, гибели имущества

и т.д.- 20000 рублей

- в связи с трудным материальным положением семьи – до 10 000 рублей.

-  юбилейные даты (мужчинам 50, 60-летие, женщинам – 50, 55 летие) – до 5000 рублей.

-  свадьбы (сотрудника, дочери, сына) – до 10 000 рублей

-  приобретение дорогостоящих медикаментов и в других исключительных случаях-20000 рублей.

- в связи с уходом на пенсию – до трех должностных окладов.

- в связи санаторно- курортным лечением – до 10 000 рублей.

**VI. Лишение, снижение доплат и надбавок**

Надбавки или доплаты могут быть отменены и изменены в размерах  приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение обязанностей, заданий, нарушение Устава школы и Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении на основании докладной записки должностного лица по подчиненности

работника

6.1  Решение о снижении или лишении доплат и надбавок принимается директором ОУ на

основании письменного аргументированного материала, докладной записки должностного

лица по подчиненности или предоставленного комиссией по установлению надбавок и доплат.

6.2  Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:

-         невыполнение должностных обязанностей;

-         нарушение правил внутреннего распорядка;

-         нарушение Устава;

-         за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей и

заданий.

*Приложение №10*

|  |  |
| --- | --- |
| «СОГЛАСОВАНО» | «УТВЕРЖДЕНО» |
| Председатель профсоюзного комитета ОУ | Руководитель ОУ |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О. |
| «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г. | «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г. |

**Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам**

**Муниципального общеобразовательного учреждения**

**Петряксинской средней школы**

**длительного отпуска сроком до одного года**

**I.**                   **Общие положения**

 Положение о длительном отпуске устанавливает порядок   предоставления педагогическим работникам муниципального общеобразовательного учреждения (далее – МОУ Петряксинская средняя школа) длительного отпуска сроком до одного года  (далее - длительный отпуск).

1.1.Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями статьи 335 Трудового кодекса РФ, пункта 4  части 5 статьи 47  и  статьи 55 Федерального Закона «Об образовании», Приказа Минобразования  и науки от 31 мая 2016 года  №644 «Об утверждении порядка предоставления  педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 15 июня 2016 г., регистрационныйN 42532).

1.2. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе  1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих  образовательную  деятельность,  должностей   руководителей образовательных организаций, утверждённой  постановлением   Правительства Российской  Федерации  от   8   августа   2013   г.       N 678  (далее - педагогические работники), имеют право на длительный отпуск не  реже чем  через  каждые  десять  лет   непрерывной педагогической работы. Перечень должностей педагогических работников, должностей руководителей МОУ Петряксинская средняя школа, работа в которых засчитывается  в стаж непрерывной преподавательской работы отражен в приложении №1 к настоящему Положению.

 1.3.Работа в условиях  неполного рабочего дня, неполной рабочей недели  или с  неполной учебной нагрузкой  не является основанием для ограничения в предоставлении работнику длительного отпуска.

1.4.Положение разработано в целях реализации права педагогических работников МОУ Петряксинская средняя школа на длительный отпуск сроком до одного года  и устанавливает порядок и условия его предоставления

1.5.Продолжительность отпуска устанавливается по решению руководителя и первичной профсоюзной организации.

1.6. Педагогические работники МОУ Петряксинская средняя школа помимо основного удлинённого оплачиваемого отпуска, имеют право на длительный отпуск сроком  до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы  в порядке, установленном  федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функцию по выработке государственной политики и нормативно- правовому регулированию в сфере образования.

1.7. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается МОУ Петряксинская средняя школа в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы. 1. 8. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается: 1.8.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев; 1.8.2.Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет); 1.8.3.Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца. 2. Продолжительность длительного отпуска, очерёдность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

3. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом руководителя образовательного Учреждения. Запись о предоставлении работнику длительного отпуска не вносится в трудовую  книжку работника.

**II. Порядок предоставления длительного отпуска**

2.1. Работник, пожелавший использовать длительный отпуск, не позднее чем за две недели  до начала учебного года  подает заявление на имя директора МОУ Петряксинская средняя школа. Заявление должно быть зарегистрировано в соответствии с правилами делопроизводства и рассмотрено не позднее двух дней с момента поступления в школу.  В заявлении указывается время предоставления, продолжительность отпуска и его частей (если это отвечает интересам работника), причина.

2.2. Директор МОУ Петряксинская средняя школа издает приказ о предоставлении длительного отпуска. В нем в обязательном порядке указываются продолжительность отпуска, сроки и порядок предоставления отпуска по частям (последнее администрация согласует с работником). В случае споров по этим вопросам работник вправе обжаловать решение администрации в установленном законом порядке.

2.3. Работник вправе отказаться от использования отпуска, отозвав заявление в любое время до момента наступления отпуска.

 2.4. Директор МОУ может отказать в предоставлении длительного отпуска в следующих случаях:

 - непрерывный педагогический стаж работника в должностях, указанных в пункте 1.2 настоящего Положения, составил менее 10 лет;

 - педагогический работник был предупрежден в установленном законом порядке о расторжении трудового договора по инициативе администрации в связи с ликвидацией, реорганизацией, сокращением численности или штата работников;

 2.5. Длительный отпуск предоставляется в календарных днях.       Праздничные дни, а также периоды временной нетрудоспособности, приходящиеся на период длительного отпуска, не продлевают этот отпуск.

2.6. Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическим работникам МОУ без сохранения заработной платы.

2.7.Если осуществить замену или распределить нагрузку педагогического работника, претендующего на   длительный отпуск, на весь заявленный период не предоставляется возможным, то руководитель образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой нагрузку заявителя возможно распределить между другими педагогическими работниками;

-перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного. 2.8. При отказе работника от предложений, приведенных в п.2.7.,  руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения вправе отказать педагогическому работнику в предоставлении длительного отпуска, так как это может отрицательно отразиться на деятельности Учреждения. В таком случае длительный отпуск может быть перенесён в связи с производственной необходимостью, но не более, чем на год после заявленного срока. 2.9. Работникам – совместителям, работающим в Учреждении, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, по соглашению сторон может  предоставляться отпуск такой же продолжительности без сохранения заработной платы по совмещенной работе при условии, если это отрицательно не скажется на деятельности Учреждения. Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы. 2.10. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю образовательного учреждения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала. В заявлении  должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением.  Образец заявления представлен в Приложении № 2.

2.11.Заявления педагогических работников о предоставлении  длительного отпуска рассматриваются администрацией Учреждения  совместно с профсоюзным комитетом.

2.12. Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательного Учреждения. Приказ доводится до сведения работника под роспись. Образец приказа представлен в Приложении №3. 2.13.В период нахождения в длительном отпуске работник не может работать на условиях совместительства или по гражданскому договору, если данная работа является педагогической. 2.14. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год,  и не засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное  назначение пенсии по старости  в связи с педагогической деятельностью. 2.15. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж педагогической работы, учитываемой при  аттестации педагогического работника и при назначении стимулирующих выплат.

2.16. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, по заявлению работника и по соглашению сторон  длительный отпуск может быть  продлен, если это отрицательно не скажется на деятельности Учреждения. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

2.17. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

**III.**   **Сроки предоставления длительных отпусков**

3.1. Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен сроком от трех месяцев до одного  года.

При желании работника и с согласия администрации и профсоюзного комитета срок отпуска может быть изменен в пределах максимального времени.

3.2. Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен в следующих случаях:

- по болезни;

- для ухода за больными членами семьи;

- для творческой работы по специальности;

- для научной работы;

- по другим уважительным причинам.

3.3. Срок предоставления длительного дополнительного отпуска зависит от причины его предоставления и регулируется приказом директора МОУ по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии Порядком предоставления длительного отпуска, изложенным в пункте 2 настоящего Положения.

**IV. Права и льготы работников, находящихся в длительном отпуске**

4.1. За находящимся в длительном отпуске работником сохраняются место работы и должность, квалификационная категория (если срок категории не истекает в соответствии с нормативными правовыми актами). Кроме того, за ним остаются льготы, предусмотренные индивидуальными и коллективными трудовыми договорами, установленные федеральным и региональным законодательством.

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

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

4.4. В длительном отпуске работник может заниматься научно-исследовательской работой, защищать диссертацию, состоять в трудовых правоотношениях с другими работодателями, вести индивидуальную педагогическую или предпринимательскую деятельность в порядке, определенном законодательством.

4.5. Работник имеет право прервать длительный отпуск. Заявление о прекращении отпуска подается не позднее трех рабочих дней до выхода на работу. Оставшаяся часть отпуска должна предоставляться работнику по его заявлению в другое время.

4.6. Ежегодные основной и дополнительный отпуска могут присоединяться к длительному отпуску при условии, что сначала предоставляется основной и дополнительный, а затем длительный отпуск.

4.7. Следующий длительный отпуск предоставляется работнику только по истечении 10 лет дальнейшей непрерывной преподавательской деятельности.

4.8. Неиспользованный длительный отпуск не может быть присоединен к очередному аналогичному отпуску.

4.9. Период длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемый педагогическим работникам, не включается в стаж, дающий право на льготную пенсию по выслуге лет.

**V.**    **Порядок финансирования длительного отпуска**

5.1 Педагогическим работникам  МОУ длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы и не оплачивается.

**VI. Заключительные положения**

6.1. Директор МОУ Петряксинская средняя школа в месячный срок должен принять меры для временного замещения основного работника, подавшего заявление на длительный отпуск. Учебную нагрузку распределяют между работниками данного учреждения либо заключают срочный трудовой договор (контракт) с другим работником в порядке, установленном законодательством.

6.2. Длительный отпуск нескольким членам педагогического коллектива, обратившимся к администрации одновременно, предоставляется по графику. Его составляют директор школы, педагогический совет, согласовывается с профсоюзом. При этом должны соблюдаться права работников на длительный отпуск и качественная организация образовательного процесса

**Приложение  № 1**

 К Положению о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам Муниципального общеобразовательного учреждения Петряксинская средняя школа длительного отпуска сроком до одного года

 **ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СОТРУДНИКОВ**

**МОУ, РАБОТА НА КОТОРЫХ  ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ**

учитель;

преподаватель;

учитель – логопед;
преподаватель–организатор  основ безопасности жизнедеятельности;
педагог дополнительного образования;

воспитатель.

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:

директор МОУ;

заместитель директора МОУ;

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объеме:

не менее 240 часов в году в учреждениях начального и среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования; не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других образовательных учреждениях.

**Приложение № 2**

|  |
| --- |
| Директору МОУ Петряксинской СШ Севбяновой С.Ф. от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

заявление.

            Прошу Вас  предоставить мне длительный отпуск  сроком  на один год  с - ---------20  г. по -        20\_\_ г.  за 10 лет  непрерывной педагогической работы (по причине).

            С Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МОУ Петряксинской СШ длительного отпуска сроком до одного года ознакомлена.

*Дата. Подпись*

Непрерывный стаж педагогической работы составляет ----------

*Директор школы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /С.Ф.Севбянова/*

  **ПРИЛОЖЕНИЕ № 3**

**Унифицированная форма № Т-6**

Утверждена Постановлением Госкомстата России

                                               от 05.01.2004 №1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   |   | Код  |
|   | Форма по ОКУД |   |
| МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПЕТРЯКСИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА  | По  ОКПО |   |

наименование организации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | Номер документа | Дата составления |
| **ПРИКАЗ** |  |  |

**(распоряжение)**

**о предоставлении отпуска работнику**

|  |  |
| --- | --- |
| Предоставить длительный отпуск | Табельный номер |
|   |   |

            (фамилия, имя, отчество)

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**(структурное подразделение)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ учитель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

должность (специальность, профессия)

за период работы с «  »   \_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_ г.  по «  »\_\_\_\_\_\_\_   \_\_\_\_\_\_ г.

А. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск на  \_\_\_\_   календарных дней

с  «   »\_\_\_\_\_\_\_\_\_   \_\_\_\_\_\_\_ г.   по «   »  \_\_\_\_\_\_\_\_   \_\_\_\_\_\_\_ г.

Б**.**Длительный отпуск педагогических работников за 10 лет непрерывной преподавательской\_\_\_ деятельности\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск,  учебный,  без сохранения заработной платы и другие (указать) на  365  календарных дней.

с «» ----------   20   г.  по «»             20 г. В. Всего отпуск на   365  календарных дней.

с «   » ----------   20   г.  по «»             20 г.

Руководитель организации    Директор *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

должность                    (личная подпись)                 расшифровка подписи С приказом (распоряжением) работник ознакомлен                «»     20 г.

(личная подпись)