

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в целях защиты законных интересов и в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального общеобразовательного учреждения гимназия села Малая Пурга**  
**на 2020 - 2023 годы**

Согласно ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации коллективный договор является обязательным для всех работников организации, участвующих в его заключении.

Коллективный договор с  
Приложениями принят на общем  
собрании работников МОУ  
«Гимназия с. Малая Пурга»  
30 марта 2020

**От работодателя:**

Директор МОУ «Гимназия  
с. Малая Пурга»



Н.С. Михайлова

30 апреля 2020

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МОУ «Гимназия с. Малая Пурга»



С.Н. Зайцева

30 апреля 20

2020

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении гимназия с.Малая Пурга

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Профсоюзом образования Удмуртии на 2015-2018гг.;

Территориальное трехстороннее Соглашение о социальной защите работников образования Малоपुरгинского района между администрацией муниципального образования «Малоपुरгинский район» Управлением образования администрации муниципального образования «Малоपुरгинский район», Малоपुरгинской районной организацией профсоюза работников образования и науки УР на 2016-2018 годы.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Михайловой Натальи Сергеевны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Зайцевой Светланы Николаевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 20 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме

преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.14. К коллективному договору прилагаются следующие локальные нормативные акты:

- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1);
- Положение об оплате труда работников МОУ гимназия с. Малая Пурга (Приложение №2);
- Стимулирующие (доплаты и надбавки, премии) выплаты работникам Муниципального общеобразовательного учреждения гимназия с. Малая Пурга Малопургинского района Удмуртской Республики (Приложение №3).

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

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течении трех лет.

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

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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

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

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

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

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников в течение 30 дней.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам

профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

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

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

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)<sup>1</sup>.

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам)

---

<sup>1</sup> Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

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

3.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

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

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

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

3.10. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 30 минут до начала учебных занятий и не позднее 30 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.12. Продолжительность рабочей недели - шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходными днями в неделю устанавливается для



работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

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

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

3.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.18. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

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

3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

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

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

3.24. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника – 2 календарных дня;
- в связи со смертью родителей, супруга, детей – 3 календарных дня;
- в связи с проводами детей на военную службу - 2 дня
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня;
- участникам районной спартакиады работников образования Малопургинского района – 1 день за отдельный вид спорта;
- участникам республиканской спартакиады - 2 дня за отдельный вид спорта.

3.25. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

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

3.27. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- в связи с юбилейной датой - 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 7 календарных дня;
- в связи с похоронами родных до 7 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

3.28. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.29. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.29.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.29.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.29.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца по безналичному расчету.

Днями выплаты заработной платы являются: 23-24 число текущего месяца и 7-8 число следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно

выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

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

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками

(окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.9. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.10. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.11. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ). Минимальные размеры доплат устанавливаются приложением № 3 к коллективному договору.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

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

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

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

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

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

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

6.1.4. Проводить работникам образовательных организаций обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим в организации.

6.1.5. Обеспечивать проведение инструктажей по охране труда, наличие правил и инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.6. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) на рабочих местах в сроки, установленные законодательством, но не реже 1 раза в 5 лет.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.9. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.10. Осуществлять приобретение за счет собственных средств и выдачу в соответствии с установленными нормами сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты,

6.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

6.1.13. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.14. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о



любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

## **VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

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

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

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

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

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

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

7.3.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

7.3.5. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

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

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

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

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

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

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

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской

Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

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

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснить условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

**От работодателя:**

Руководитель  
образовательной организации

\_\_\_\_\_  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**От работников:**

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации

\_\_\_\_\_  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Согласовано  
решением профсоюзного  
собрания работников  
МОУ гимназия с. Малая Пурга

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МОУ гимназия  
с. Малая Пурга  
\_\_\_\_\_ Н.С. Михайлова

Утверждено:  
Решением педагогического совета  
Протокол №8 от 26 марта 2020 г.  
для работников МОУ гимназия  
с. Малая Пурга

## **ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка**

## **1. Общие положения.**

1.1 В соответствии с Конституцией РФ граждане имеют право на труд. Обязанность и дело чести каждого способного к труду гражданина РФ - добросовестный труд в избранной им области общественно полезной деятельности, соблюдение трудовой дисциплины.

Дисциплина труда - это не только строгое соблюдение внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени. Трудовая дисциплина обеспечивается, согласно ТК РФ, методами убеждения, а также поощрения за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1.2. Настоящие правила внутреннего распорядка определяют основные моменты организации нормальной работы сотрудников школы.

1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно с профсоюзным комитетом.

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

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (контракта) о работе в данной школе.

2.2. Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме. Прием на работу оформляется администрацией школы. Приказ объявляется работнику под расписку.

2.3. При приеме на работу администрация школы обязана потребовать от поступающего представления трудовой книжки, оформленной в установленном порядке.

Лица, принимаемые на работу, требующих специальных знаний (педагогические, медицинские, библиотекари, водители и др.) обязаны предъявить соответствующие документы об образовании или профессиональной подготовке: диплом, аттестат, удостоверение, копии, которых, заверенных администрацией, должны храниться в личном деле работника «ОУ».

Лица, поступающие на работу в общеобразовательную школу, обязаны также представить медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении.

2.4. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация школы обязана: ознакомить с уставом школы,



с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностным инструкциям; ознакомить его с Правилами внутреннего распорядка; проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.5. Прекращение трудового договора может иметь место на основании, предусмотренном законодательством.

2.6. В день увольнения (последний день работы) администрация школы обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

### **3. Основные обязанности работников.**

3.1. Работники школы обязаны: работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава средней общеобразовательной школы и Правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени. Своевременно и точно исполнять распоряжения администрации; систематически повышать профессиональную квалификацию; быть примером в поведении и выполнении высокого морального долга, как в школе, так и вне школы; полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; беречь общественную собственность и воспитывать у обучающихся бережное отношение к государственному имуществу.

3.2. Основные обязанности сотрудников определены Уставом средней общеобразовательной школы и должностными обязанностями.

### **4. Основные обязанности администрации.**

4.1. Обеспечить соблюдение требований Устава средней школы и Правила внутреннего трудового распорядка.

4.2. Рационально организовать труд работников.

4.3. Всемерно укреплять трудовую и производственную дисциплину.

4.4. Совершенствовать учебно – воспитательный процесс, распространять и внедрять в работу учителей, воспитателей и других работников школы лучший опыт работы.

4.5. Обеспечивать систематическое повышение работниками школы профессиональной и деловой квалификации.

4.6. Принимать меры к своевременному обеспечению школы необходимыми пособиями, хозяйственным инвентарем.

- 4.7. Обеспечивать соблюдение в школе санитарно – гигиенических норм и правил, сохранность имущества школы.
- 4.8. Соблюдать условия работы, соответствующие Правилам охраны труда и противопожарным правилам.
- 4.9. Организовать горячее питание обучающихся и работников школы.
- 4.10. Организовать учет явки на работу и уход работников школы.
- 4.11. Выдавать заработную плату в установленные сроки.

## **5. Рабочее время и его использование.**

5.1 В школе установлена 6- дневная учебная неделя с одним выходным днем. В соответствии с возможностями школы учителям может быть выделен методический день на повышение квалификации, участие на семинарах-практикумах в районе для самообразования. В связи с производственной необходимостью администрация имеет право изменить режим работы учителя (вызвать на замещение заболевшего учителя, временно увеличить нагрузку) в соответствии с ТК РФ.

5.2 Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск.

5.3 Рабочее время всех педагогов и администрации – 36 часов в неделю, соответствующее 1 ставке заработной платы (согласно должностной инструкции)

5.4 Учебная нагрузка учителей, соответствующая 1 ставке заработной платы - 18 часов в неделю.

5.5 Открытие школы утром в 7.00 часов. Начало работы в столовой – в 8.00 часов

5.6. Приход дежурного администратора – 7.30 часов, дежурного классного руководителя – 7.30.

5.7. Приём детей – 7.45.

5.8. Занятия в две смены, с 8.00 до 17.45 часов.

5.9. Обеденные перерывы: первый обеденный перерыв после 2 урока – 20 мин. для 3-6 классов. Второй обеденный перерыв после 3 урока – 20 мин. для 1-2, 7-11 классов.

5.10. Окончание работы столовой – 16.00, закрытие школы – 21.00.

5.11. Рабочее время вспомогательного персонала – 5 дней по 7 часов, суббота по 5 часов.

Дневная уборщица – с 8.00 до 16.00, вечерняя уборщица - с 16.00 до 22.00.  
Гардеробщик – с 7.45 до 18.00 в две смены. Сторож – с 19.00 до 7.00, контролер – с 7.00 до 19.00

- 5.12. Время работы библиотекаря- понедельник - пятница с 8.00 до 18.00; суббота – с 8.00 -16.00
- 5.13. График отпусков на летний период составляется администрацией в связи с производственной необходимостью по согласованию с профкомом.
- 5.14. Все учителя и воспитатели ГПД обязаны являться на работу не позже, чем за 15 минут до начала урока и быть на своем рабочем месте.
- 5.15. Технические работники обязаны быть на работе не позже, чем за 30 минут до начала рабочего дня школы.
- 5.16. Продолжительность рабочего дня учителя и сотрудников школы определяется расписанием и графиком, утвержденным директором школы по согласованию с профкомом, должностными обязанностями, возложенными на работника Правилами и Уставом школы.
- 5.17. Учитель обязан со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени. Не покидать урок без уважительной причины. При необходимости сообщить дежурному администратору.
- 5.18. Учитель обязан иметь рабочие программы на каждый учебный класс, факультативы, элективные курсы и планы воспитательной работы
- 5.19. Независимо от расписания уроков учитель обязан присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и обучающихся.
- 5.20. Учитель обязан к первому дню каждой четверти пересматривать рабочую программу.
- 5.21. Учитель обязан, безусловно, выполнять распоряжения по учебной части точно и в срок.
- 5.22. Учителя и другие работники школы обязаны выполнять все приказы директора школы, при не согласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.
- 5.23. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год.
- 5.24. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющему плану воспитательной работы.
- 5.25. Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку заполнения и выставления оценок в дневниках.
- 5.26. Работа в выходные и праздничные дни запрещены. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа, предоставлением другого дня отдыха.

5.27. Классный руководитель дежурного класса начинает свою работу не позднее 7 час.30 мин. утра и заканчивает не ранее окончания занятий в смене дежурства.

5.28. Классный руководитель обязан присутствовать в столовой во время обеденного перерыва.

5.29. Во время каникул педагогические работники привлекаются администрацией школы к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего средней учебной нагрузки в день. График работы в каникулы, согласованный с профкомом, доводится до сведения работников не позднее 3 дней до начала каникул.

5.30. Все учителя и работники школы обязаны один раз в год проходить медицинское обследование.

5.31. Заседание педагогического совета проводится один – два раза в месяц продолжительностью 1,5 – 2 часа, м/о – один раз в месяц.

5.32. Заседание организаций школьников могут быть длительностью до 1 часа.

5.33. Гардеробщица или дежурный учитель обязан о всяких приходах посторонних лиц ставить в известность администрацию. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях и только директору или его заместителю.

5.34. Учителям и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы;
- удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними (перемен);
- удалять обучающихся с урока.

## **6. Поощрения за успехи в работе.**

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную безупречность в работе, новаторство в труде и другие достижения в работе администрацией школы применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- предоставление к награждению;
- денежное вознаграждение не более 100% от заработной платы работника.

## **7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.**

7.1. Неисполнение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания или применение мер общественного воздействия:

- замечание
- выговор
- увольнение.

7.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания, применяется за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, если уже применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания; за прогул (в том числе за отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

7.3. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального проступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций (ст.81 ТК РФ).

7.4. Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав; предварительно требуется объяснение в письменной форме. Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе под расписку и доводится до сведения всех работников школы.

Муниципальное общеобразовательное учреждение гимназия села Малая Пурга

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюза

\_\_\_\_\_ С.Н.Зайцева

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ гимназия с. Малая Пурга

\_\_\_\_\_ /Н.С. Михайлова/

СОГЛАСОВАНО

Протокол педагогического совета

От 30.08.2019 № 14

УТВЕРЖДЕНО

Приказом №193 п.2 от 30.08.2019

***ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МОУ «ГИМНАЗИЯ С. МАЛАЯ ПУРГА»***

**И. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда определяет порядок и условия оплаты труда работников учреждения, подведомственному Управлению образования муниципального образования «Малопургинский район».
2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, казенных учреждений Удмуртской Республики», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 года №315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных организаций, и иных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», постановлением Администрации муниципального образования «Малопургинский район» от 21 августа 2013 года № 1471 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций муниципального образования «Малопургинский район», регулирующими вопросы оплаты труда работников учреждения.

3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения, библиотечных и других работников, осуществляющих свою профессиональную деятельность в учреждении.

4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) размер надбавки за работу в сельских населённых пунктах;
- 3) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утверждённым постановлением Правительства Удмуртской Республики;
- 4) наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утверждённым постановлением Правительства Удмуртской Республики, за счет всех источников финансирования;
- 5) условия оплаты труда руководителя учреждения, их заместителей и главного бухгалтера, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих должно производиться в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

7. Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

## II. Порядок и условия оплаты труда работников МОУ гимназия с. Малая Пурга.

### 1. Основные условия оплаты труда

8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников образования устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

9. В должностной оклад (ставку заработной платы) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

10. Размеры окладов рабочих устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от присвоенных тарифных разрядов в учреждении в соответствии с ЕТКС.

### 2. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах

12. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается работникам, работающим в сельских населенных пунктах, в размере 25% должностного оклада, ставки заработной платы.

### 3. Выплаты компенсационного характера

13. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплата по районному коэффициенту;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в учреждении, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

14. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается доплата в размере не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

15. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором учреждения по итогам аттестации рабочего места.

16. Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

17. Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

18. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам учреждения, выполняющим в одной и той же организации в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

19. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором учреждения в пределах фонда оплаты труда.

20. К выплатам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководство предметными ОО.

Размеры выплат за дополнительную работу и порядок их установления определяются в локальном нормативном акте образовательного учреждения, утвержденном руководителем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда.

21. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

22. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы;



3) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

23. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных бюджетной организацией и иным бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальными нормативными актами учреждения в установленном законодательством порядке.

24. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в учреждении работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты:

- 1) по итогам работы за месяц, квартал, год;
- 2) за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 3) единовременные премии.

25. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, и средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

26. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

27. Работникам учреждения выплачиваются единовременные премии:

- 1) при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- 2) при присвоении почётных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- 3) при объявлении благодарности Президента Удмуртской Республики, награждения Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики;
- 4) при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- 5) к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- 6) к профессиональным праздникам;
- 7) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);
- 8) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости.

Размеры и порядок исчисления единовременных премий (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном размере) определяются в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

28. Работникам учреждения на основании приказа руководителя учреждения производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, к которым относятся:

- 1) надбавка рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы;
- 2) надбавка за квалификационную категорию;
- 3) надбавка за почётное звание;
- 4) выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением.

29. Рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, руководителем учреждения устанавливаются надбавки стимулирующего характера в размере 10 процентов к окладу.

Перечень важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, выполняемых рабочими, тарифицированными согласно ЕТКС не ниже 6 разряда.

30. При наличии квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

- 1) педагогическим работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 10% должностного оклада, ставки заработной платы;
- 2) педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 20% должностного оклада, ставки заработной платы.

31. При наличии у работника учреждения почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

- 1) работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25% должностного оклада, ставки заработной платы;
- 2) работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15% должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника учреждения двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

32. За ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением, руководителем учреждения устанавливаются надбавки в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в порядке, предусмотренном законодательством, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

33. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда работников учреждения, полученной в результате оптимизации штатной численности учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению оказываемых организациям объема государственных услуг (работ) и ухудшению качества его работы), сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, а также за счет средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности.

5. Оплата труда педагогических работников образовательного учреждения

34. Основная часть месячной заработной платы педагогических работников образовательного учреждения (за исключением педагогических работников профессиональных образовательных организаций), определяется путём умножения суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю на ставку.

В таком же порядке определяется основная часть месячной заработной платы:

- 1) учителей и преподавателей за работу в другом образовательном организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

- 2) учителей, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

35. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу выплачиваются ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

36. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу определяются один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, и закрепляются в тарификационных списках.

37. 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 и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета ежемесячных выплат стимулирующего характера, установленных до начала нового учебного года, основной части месячной заработной платы, выплат за дополнительную работу, установленных на период предшествующий началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

38. Педагогическим работникам, поступившим на работу во время летних каникул, заработная плата до начала учебного года выплачивается из расчета должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации.

39. Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников, производится дополнительно по часовым ставкам.

При замещении свыше двух месяцев производится перерасчет основной части месячной заработной платы преподавателей со дня начала замещения за все часы фактической учебной нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 34 настоящего Положения.

### III. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, их заместителей.

40. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

41. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) Руководителю учреждения - министром образования и науки Удмуртской Республики;
- 2) заместителям руководителя учреждения – руководителем учреждения.

42. Должностной оклад руководителя учреждения и должностные оклады руководителей организаций с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой образовательное учреждение отнесено по объемным показателям его деятельности (далее – группы по оплате труда).

43. Должностной оклад заместителей руководителя учреждения устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

44. Руководителям учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- 1) выплата по районному коэффициенту;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в организации).

45. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, и утвержденного на соответствующий финансовый год.

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту), устанавливаемые к должностному окладу руководителя учреждения в процентном отношении, исчисляются исходя из установленного должностного оклада.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад руководителя и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

46. Выплата по районному коэффициенту руководителю организации, учреждения устанавливается в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

47. Руководителю организации, учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы;
- 3) иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

48. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю определяются министром образования и науки Удмуртской Республики с учетом результатов деятельности учреждения в целом, индивидуальных показателей работы руководителя учреждения, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

49. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена руководителю учреждения за работу, направленную на развитие учреждения, применение новых методик обучения.

50. Руководителю учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя организации, учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- 1) надбавка за квалификационную категорию;
- 2) надбавка за почетное звание;
- 3) иные выплаты, предусмотренные правовыми актами, утвержденными министром образования и науки Удмуртской Республики.

51. Руководителю учреждения, имеющему высшую квалификационную категорию, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере 10 процентов должностного оклада.

52. При наличии у руководителя учреждения почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательного учреждения, устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

- 1) руководителю, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 % должностного оклада;
- 2) руководителю, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15% должностного оклада.

При наличии у руководителя организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору руководителя.

51. Премирование руководителя учреждения устанавливается приказом министра образования и науки Удмуртской Республики с учетом результатов деятельности учреждения, оцениваемых на основании качественных и количественных показателей, характеризующих результативность деятельности учреждения.

Порядок и размеры премирования руководителя учреждения устанавливаются ежегодно министром образования и науки Удмуртской Республики в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному с руководителем учреждения.

52. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом министра образования и науки Удмуртской Республики в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы образовательного учреждения на основании соответствующих правовых актов, утвержденных министром образования и науки Удмуртской Республики.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностному окладу руководителя учреждения в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного пунктом 44 настоящего Положения.

53. С учетом условий труда заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- 1) выплата по районному коэффициенту;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в организации, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

54. Заместителям руководителя организации к должностному окладу устанавливается доплата за специфику работы в организации в размерах и порядке, предусмотренных пунктом 20 настоящего Положения.

55. Заместителям руководителя учреждения устанавливается выплата по районному коэффициенту в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

56. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и других), устанавливаются заместителям руководителя учреждения в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

57. Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты за совмещение профессий (должностей) и выплаты по районному коэффициенту) и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в установленном законодательством порядке.

58. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

59. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента), устанавливаемые в процентах к должностному окладу заместителя руководителя учреждения, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

60. Заместителям руководителя учреждения, руководителем учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы;
- 3) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

61. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливаются руководителем учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в целом, индивидуальных показателей работы заместителя руководителя учреждения, характеризующих исполнение их должностных обязанностей в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в установленном законодательством порядке.

62. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителям руководителя учреждения, направленную на развитие учреждения, применение новых методик обучения, а также в иных случаях в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в установленном законодательством порядке.

63. Заместителям руководителя учреждения, руководителем учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- 1) надбавка за почетное звание;
- 2) иные выплаты, предусмотренные локальными нормативными актами организации, учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

64. При наличии у заместителей руководителя учреждения почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательного учреждения (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

- 1) заместителям руководителя, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада;
- 2) заместителям руководителя, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада.

При наличии у заместителей руководителя организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по их выбору.

65. В целях стимулирования заместителей руководителя учреждения им устанавливаются премии, предусмотренные пунктом 29 настоящего Положения. Решение о премировании принимается руководителем учреждения.

66. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу заместителя руководителя учреждения, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

67. Установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения, осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением, и средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности.

69. Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на руководителя учреждения.

#### IV. Формирование фонда оплаты труда работников МОУ гимназия с.Малая Пурга.

70. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели законом Удмуртской Республики о бюджете Удмуртской Республики на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности.

71. Фонд оплаты труда работников организации, учреждения состоит из:

- 1) средств на выплату окладов рабочих, должностных окладов, ставок заработной платы;
- 2) средств на выплату надбавки за работу в сельских населенных пунктах;
- 3) средств на выплаты компенсационного характера;
- 4) средств на выплаты стимулирующего характера.

72. При утверждении фонда оплаты труда для осуществления выплат за дополнительную работу, относящихся к выплатам компенсационного характера, предусматриваются средства в пределах

фонда оплаты труда в следующих размерах:

- 1) за классное руководство – до 40% должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждый класс-комплект в организации;
- 2) за проверку письменных работ – до 12% должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждую штатную единицу педагогических работников (учителей) учреждения;
- 3) за заведование кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками – до 8% должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников»;
- 4) за руководство предметными ОО – 10% должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников».

73. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20% фонда оплаты труда. Для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера средства на выплаты окладов рабочих не учитываются.

74. Порядок тарификации педагогических работников учреждения утверждается приказом директора школы.

V. Заключительные положения

75. Оказание материальной помощи работникам учреждения, в том числе заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру, производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения в соответствии с положением, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

76. Оказание материальной помощи руководителю учреждения производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения на основании приказа начальника Управления образования.

---

Приложение №1  
к Положению об оплате труда работников  
МОУ гимназия с. Малая Пурга

### Положение

#### **О порядке установления стимулирующих, компенсационных выплат работникам МОУ гимназия с. Малая Пурга**

Доплаты к должностному окладу педагогическим работникам устанавливаются на начало учебного года руководителем образовательного учреждения за работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательным процессом.

Система стимулирующих выплат работникам предусматривает:

- постоянные стимулирующие выплаты – размер и порядок, которых установлен учреждением на продолжительный срок, но не более 1 года, на основании данного Положения, в пределах фонда оплаты труда;
- разовые стимулирующие выплаты – размер, порядок и условия, применения которых определяется руководителем учреждения с учетом мнения начальника Управления образования в пределах фонда оплаты труда. Разовые выплаты зависят от результатов работы.

1. Выплаты компенсационного характера

Компенсационные выплаты включают в себя:

**1. За классное руководство - до 40%:**

- разработка авторской модели классной воспитательной системы - до 8%

- организация питания - до 7%
- вовлечение учащихся в объединение дополнительного образования,
- детские общественные организации - до 7%;
  - охват 71 - 80% и более - 7%
  - 60-70% - 6%
  - 51-60%-5%
  - 50 и менее 50% - 4%
  - 20%-3%
- за заполнение журнала посещаемости, контроль за посещением курсов по выбору, элективов, посещение учащихся на дому, дежурство на дискотеках в РДК и в школе – до 7%
- за работу с родителями – до 7%

## **2. Проверка письменных работ учащихся - до 12%**

- русский язык, литература – 11%
- математика – 10%
- иностранный язык – 4%
- удмуртский язык – 2%
- история, обществознание, право, география, ОМРК, природоведение, физика, биология, химия – 4%
- технология, черчение, ИЗО, ОБЖ. Экономика, ИКН, информатика и ИКТ - 2%
- начальные классы 1, 4 кл. – 9%
- 2, 3 кл. –6%

## **3. За заведование:**

- учебным кабинетом - до 5% за 1 кабинет
- кабинетом химии, физики, информатики и ИКТ – до 8%
- учебной мастерской - до 8% за 1 мастерскую
- учебно-опытным участком - до 30% (с марта по октябрь)
- музеем – до 5%
- спортивным залом – до 8%
- тиром – 5%
- овощехранилищем- 5%

4. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по итогам аттестации рабочих мест).

5. За совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие.

Выплаты могут уменьшаться либо отменяться полностью при снижении качества работы.

### **1. Выплаты стимулирующего характера:**

В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы;



3) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

Система стимулирующих выплат работникам предусматривает:

- постоянные стимулирующие выплаты – размер и порядок, которых установлен учреждением на продолжительный срок, но не более 1 года, на основании данного Положения, в пределах фонда оплаты труда;
- разовые стимулирующие выплаты – размер, порядок и условия, применения которых определяется руководителем учреждения с учетом мнения начальника Управления образования в пределах фонда оплаты труда. Разовые выплаты зависят от результатов работы, на основании критериев.

1. Педагогическим работникам:

- за I квалификационную категорию – 10 процентов должностного оклада ( педагогическим и медицинским работникам);
- за высшая квалификационную категорию - 20 процентов должностного оклада педагогическим и медицинским работникам);
- за каждую приёмную семью до 5 %;
- за каждого опекаемого ребёнка 1 %.
- за организацию работы опорных школ, районных методических, экспериментальных, инновационных, стажёрских площадок до 15 % разовых выплат за организацию мероприятия-консультации, семинара, мастер-класса и т.д. (по приказу руководителя ОУ)
- за эффективность учебно-воспитательной и научно-методической деятельности до 10% (на основании критериев или положения об оценке качества деятельности педагогических работников в образовательном учреждении)
- за эффективность здоровьесберегающей деятельности до 10% (на основании критериев или положения об оценке качества деятельности педагогических работников в образовательном учреждении)
- за ведение мониторинга деятельности школы – до 10%
- за сопровождение детей – до 20%;
- за динамический час – до 20%;
- выплаты за организацию работы с учащимися школы по ГО – 15%;
- выплата за информатизацию учебного процесса – до 25%;
- за подготовку к ОГЭ, ЕГЭ до 10 % (от количества часов);
- за работу в профильных классах - до 10% (от количества часов);
- за работу в гимназических классах – до 15% ((от количества часов по предметам, проходящим внешнюю экспертизу: русский язык, математика, биология, химия, физика, история, обществознание, английский язык, география, литература, информатика, окружающий мир);
- за сбор и ведение коммунальных услуг до 20%
- за почетное звание по профилю своей деятельности, имеющие ведомственные награды, знаки отличия, звания устанавливается надбавка до 5%.
- за работу с фондом учебников (в зависимости, от учебного фонда и с учётом своевременного списания устаревшей и ветхой литературы) до 25 %;
- за внеклассную работу до 30%
- за интенсивность труда, связанную с руководством опытно-экспериментальной работой;
- за организацию и освоение новых форм аттестации выпускников 9-ых и 11 классов
- за низкий показатель заболеваемости на 1000 детей (ниже среднерайонного показателя) до 10%;
- за низкий показатель пропущенных дней по болезни 1 ребенком (ниже среднерайонного показателя) до 10%;
- за отсутствие травматизма до 10%;
- за выполнение норм питания по основным продуктам питания (не ниже среднерайонного

показателя) до 10%;

- отсутствие предписаний Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Удмуртской Республике до 5%;
- за организацию мероприятий по пропаганде здорового образа жизни до 5%.
- за РМО до 15 %, ШМО до 5 % (гимназия – до 10 %).
- за инклюзивное образование (адаптированное) до 20% (в зависимости от количество обучающихся)
- за работу с ВУЗом – до 10%
- тьютер – до 15%
- за музыкальное сопровождение мероприятий – до 10%

## 2. Технический персонал:

- за интенсивность труда (повара) до 30%.
- за стирку полотенец, спец одежды до 10%
- за уборку снега, территории, чистка от льда до 10%
- за подготовку учреждения к новому учебному году (разовая надбавка) до 40%
- за ненормированный рабочий день до 80%;

Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:

- за нарушение Устава учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- за нарушение должностных инструкций;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за ухудшение качества работы;
- за несвоевременное выполнение заданий;

Решение о лишении и уменьшении стимулирующих выплат устанавливается приказом Руководителя учреждения, начальником Управления образования.

Приложение №2  
к Положению об оплате труда работников  
МОУ гимназия с. Малая Пурга

Положение

«О материальном поощрении и материальной помощи работников

МОУ гимназия с. Малая Пурга»

### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Трудового кодекса РФ, Постановлением Правительства Удмуртской Республики № 315 от 15.07.2013г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных,

казенных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской республики».

- 1.2. Материальное поощрение работников ОУ производится по итогам прошедшего учебного года в целях усиления материальной заинтересованности работников школы, развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач, повышения качества учебно-воспитательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров.
- 1.3. Для материального поощрения могут быть использованы средства от экономии фонда оплаты труда, так и дополнительные средства, поступающие в качестве спонсорской помощи, внебюджетной деятельности.
- 1.4. Материальное поощрение производится за участие в мероприятии один раз (согласно положения о проведении мероприятия).

### Общеобразовательные учреждения (педагоги)

Педагогам ОО:

2. По итогам ЕГЭ: ( в зависимости от количества человек, сдававших данный предмет )

Предмет	Кол-во баллов	% стимулирования, до
Математика	40-41	
	42-43	20
	44-45	25
	46-47	30
	48-49	35
	50-55	40
	56-60	45
	61-65	50
	66-70	55
	71-75	60
	76-80	65
	81-85	70
	86-90	75
	91-99	90
	100	100%
С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика
Русский язык	71-75	20
	76-80	25
	81-85	30
	86-90	35
	91-99	40
	100	100%
	С высоким количеством баллов	Более 80
Физика	48-49	20
	50-55	25
	56-60	35
	61-65	40
	66-70	45
	71-75	50
	76-80	55

	81-85	60
	86-90	65
	91-99	70
	100	100%
С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика
Химия	61-65	20
	66-70	25
	71-75	30
	76-80	35
	81-85	40
	86-90	45
	91-99	50
	100	100%
С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика
информатика	50-55	20
	56-60	25
	61-65	30
	66-70	35
	71-75	40
	76-80	45
	81-85	50
	86-90	55
	91-99	60
	100	100%
С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика
Биология	48-49	20
	50-55	25
	56-60	35
	61-65	40
	66-70	45
	71-75	50
	76-80	55
	81-85	60
	86-90	65
	91-99	70
	100	100%
С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика
история	56-60	20
	61-65	25
	66-70	30
	71-75	35
	76-80	40
	81-85	45
	86-90	50
	91-99	55
	100	100%

С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика
география	61-65	20
	66-70	25
	71-75	30
	76-80	35
	81-85	40
	86-90	45
	91-99	50
	100	100
С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика
Английский язык	66-70	20
	71-75	25
	76-80	30
	81-85	35
	86-90	40
	91-99	45
	100	100
С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика
Обществознание	56-60	20
	61-65	25
	66-70	30
	71-75	35
	76-80	40
	81-85	45
	86-90	50
	91-99	55
	100	100
С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика
Литература	56-60	20
	61-65	25
	66-70	30
	71-75	35
	76-80	40
	81-85	45
	86-90	50
	91-99	55
	100	100
С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика
Удмуртский язык	56-60	20
	61-65	25
	66-70	30
	71-75	35
	76-80	40

	81-85	45
	86-90	50
	91-99	55
	100	100
С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика

- При наличии учеников с неудовлетворительными оценками стимулирующие выплаты уменьшаются от 5-10 % в зависимости от количества человек.

По итогам ОГЭ (в зависимости от количества человек, сдававших данный предмет)

Предмет	% качества	% стимулирования, до
Русский язык	60-70	25
	71-80	50
	81-90	75
	90-99	90
	100	100
Математика	50-60	25
	61-70	35
	71-80	40
	81-90	45
	91-99	50
	100	100
Физика	50-60	25
	61-70	35
	71-80	40
	81-90	45
	91-99	50
	100	100
химия	50-60	25
	61-70	35
	71-80	40
	81-90	45
	91-99	50
	100	100
ИКТ	50-60	25
	61-70	35
	71-80	40
	81-90	45
	91-99	50
	100	100
биология	30-40	25

	41-50	35
	51-60	40
	61-70	45
	71-80	50
	81-90	55
	91-99	60
	100	100
история	50-60	25
	61-70	35
	71-80	40
	81-90	45
	91-99	50
	100	100
география	50-60	25
	61-70	35
	71-80	40
	81-90	45
	91-99	50
	100	100
Английский язык	60-70	25
	71-80	35
	81-90	40
	91-99	45
	100	100
Обществознание	41-50	25
	51-60	35
	61-70	40
	71-80	45
	81-90	50
	91-99	55
	100	100
литература	50-60	25
	61-70	35
	71-80	40
	81-90	45
	91-99	50
	100	100
Удмуртский язык	50-60	25
	61-70	35
	71-80	40
	81-90	45
	91-99	50
	100	100

- за успешные и качественные результаты написания выпускниками Итогового сочинения (изложения)

Написавших с первого раза до 30 %

Педагогам, ответственным организаторам ОГЭ и ЕГЭ до 10% ( за каждый предмет)

Педагогам, организаторам аудиторий ОГЭ и ЕГЭ до 5%( за каждый предмет)

2.1. За подготовку победителей и призеров

школьного этапа (ШЭ) Всероссийской олимпиады школьников (ВсОШ) (победителей ШЭ – 15 %, призеров ШЭ – от 5 до 10 %);

муниципального этапа (МЭ) ВсОШ (победителей – 35%, призеров – от 20 до 25 %);

регионального этапа (РЭ) ВсОШ (победителей – 50%, призеров – от 40 до 45%);

заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников (победителей – 80 %, призеров – от 60 до 75 %)

2.2. За подготовку победителей и призеров иных официальных Олимпиад, вошедших в Федеральный перечень Олимпиад:

на школьном уровне – от 5 до 10%,

на районном уровне – от 15 до 30 %,

на республиканском уровне – от 35 до 50 %,

на всероссийском уровне – от 55 до 75%

2.3. За подготовку победителей и призеров онлайн-олимпиад (интернет-олимпиад бесплатных)

1 место - 10%

2 место – 7%

3 место – 5%

2.4. За подготовку победителей и призеров официальных конкурсов, смотров, фестивалей, выставок, соревнований, конференций (с личным участием):

школьного уровня – победитель 30%, призеры 5-20%

районного уровня – победитель 40 %, призеры 5-30%

республиканского уровня – победитель 50 %, призеры 5-40%

межрегионального и всероссийского – победитель 80%, призеры 5-50%

2.5. За подготовку победителей и призеров официальных он-лайн – конкурсов и интернет-конкурсов

1 место - 10%

2 место – 7%

3 место – 5%

2.6. Победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства и иных официальных педагогических конкурсов, смотров, фестивалей

школьного уровня – до 10 %,

муниципального уровня – до 30 %,

республиканского уровня – до 50 %,

межрегионального и всероссийского уровня – до 90 % ( при личном участии)

2.7. Педагогам победителям и призерам официальных интернет-конкурсов – до 5%

2.8. Педагогам за качественную организацию и проведение мероприятий, семинаров, конференций, форумов, клубов:

школьного уровня – до 10 %,

районного значения – до 30 %

республиканского и межрегионального значения – до 50 %,

всероссийского значения – до 80 %



- 2.9. Педагогам за активное участие в работе по обмену опытом, презентаций и публикаций опыта, проведение открытых уроков и мероприятий, мастер-классов для других педагогов на школьном уровне – до 10%,  
на районном уровне – до 30 %,  
на республиканском и межрегиональном уровне – до 50 %,  
на всероссийском уровне – до 80 %
- 2.10. Педагогам за активное участие в работе официальных сетевых сообществ педагогов (Сообщество педагогов Удмуртской Республики) – до 30 %
- 2.11. Педагогам за активное использование передовых инновационных педагогических практик в образовательной деятельности – до 20%
- 2.12. Педагогам за стабильность результатов работы и положительную динамику успеваемости по своему предмету  
(успеваемость – не ниже 100 %, качество – 55 % и выше) по итогам каждой четверти (триместра) – до 30 %
- 2.13. Педагогам за осуществление наставничества над молодыми и начинающими педагогическими работниками по ежемесячным отчетам наставничество на школьном уровне – до 10 %,  
наставничество на районном уровне – до 40 %
- 2.14 - учителям физической культуры, успешно выступившим в районной спартакиаде школ района три раза в год: 1 этап (после олимпиады по физкультуре), 2 этап (после кубка Управления образования), 3 этап (по итогам учебного года):
- |                    |                    |
|--------------------|--------------------|
| 1 группа:          | 2 группа:          |
| за 1 место – 50 %; | за 1 место – 10 %; |
| за 2 место – 40 %; | за 2 место – 5 %;  |
| за 3 место – 20 %; |                    |
- сумма выплачивается на учреждение
- 2.15 - учителям ОБЖ по итогам спартакиады допризывной молодежи:
- |                    |
|--------------------|
| за 1 место – 50 %; |
| за 2 место – 30 %; |
| за 3 место – 20 %; |
- сумма выплачивается на учреждение
- 2.16. - тренерам, подготовившим учеников, успешно выступившим в соревнованиях:
- \* входящих в спартакиаду УР среди школьников:
 

за 1 место – 50 %;
за 2 место – 30 %;
за 3 место – 20 %;
  - \* на российских соревнованиях:
 

за 1 место – 60 %;
за 2 место – 40 %;
за 3 место – 30 %;
  - \* на республиканских соревнованиях, проводимых Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Госкомспортом УР (возраст учеников 8 – 11 класс):
 

за 1 место – 30 %;
за 2 место – 20 %;
за 3 место – 10 %;
- \* в игровых видах спорта, входящих в спартакиаду УР среди школьников:
- |                    |
|--------------------|
| за 1 место – 50 %; |
| за 2 место – 40 %; |
| за 3 место – 30 %; |

- за 4 место - 20 %;
- за 5 место – 10 %;

2.17. Премия начисляется работникам образовательных учреждений, разработавшим методические рекомендации и методические пособия, утвержденные научно-методическим советом Министерства образования и науки Удмуртской Республики, Институтом повышения квалификации и переподготовки работников образования Удмуртской Республики – до 100%;

2.18 Премия начисляется работникам образовательных учреждений, получившим:

- Грамоты Малопургинского района, благодарности главы МО «Малопургинский район», к юбилейным датам мужчин (50,60,70 лет), женщин (50,55,60 лет) по 500 рублей.
  - наградами Российской Федерации -2000 рублей;
  - Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики-1000 рублей;
- Грамоты Министерства образования и науки Удмуртской Республики – 1000 рублей.
  - Почётной грамотой Малопургинского района -500 рублей;

- в связи с профессиональными праздниками: с днем дошкольного работника, с днем учителя до 1000руб.

2.19. Также возможна выплата премий в пределах фонда оплаты труда по основаниям следующих критериев:

Перечень критериев	Показатели эффективности руководителей	Баллы
<i>Должность: заместитель директора по УВР</i>		
<i>Критерии оценки 1: Качество и общедоступность общего образования</i>		
1. Государственная итоговая аттестация:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- доля выпускников, сдавших ЕГЭ по математике от общего количества учащихся</li> <li>- доля выпускников, сдавших ЕГЭ по русскому языку от общего количества учащихся</li> <li>- доля выпускников, сдавших ОГЭ по русскому языку от общего количества учащихся</li> <li>- доля выпускников, сдавших ОГЭ по математике от общего количества учащихся</li> </ul>	От 0 до 5 баллов  100% - 5 балла  Менее 50% - 0 баллов
2. Выполнение образовательных программ	100 % невыполнение	3 балла 0 баллов
3. Качество обучения	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 75-90%</li> <li>- от 65-75%</li> <li>- от 51 - 64%</li> <li>- 50% и ниже</li> </ul> Положительная динамика по сравнению с прошлым годом	5 баллов 4 балла 3 балла 0 баллов 1 балл
4. Успешность	100 % 50% Положительная динамика	До 5 баллов 0 баллов 1 балл

5. Организация методической работы в школе	Организация тематических педсоветов, круглых столов Организация работы школьных методических объединений Участие в районных семинарах	2 балла 3 балла 3 балла
6. Выполнение плана внутришкольного контроля	100% выполнение Менее 50% выполнения	3 балла 1 балл
7. Организация работы с одаренными детьми	-наличие плана работы -наличие призеров ВОШ муниципального уровня -наличие призеров ВОШ республиканского уровня -наличие призеров российского уровня	1 балл 3 балла 4 балла 5 баллов
8. Организация работы по профильному обучению		5 баллов
9. Организация работы инновационной деятельности (метод. площадки)	Районный уровень Республиканский уровень Российский уровень	5 баллов 7 баллов 10 баллов
10. Наличие печатной продукции по распространению передового опыта, результатам проведения научно-практических мероприятий (сборники, брошюры, страниц на сайте с выложенными материалами)		До 5 баллов
11. Наличие сетевых образовательных программ		До 5 баллов
<b>Критерии оценки II. Организация работы с кадрами</b>		
1. Организация работы с молодыми педагогами	Наличие программы работы с молодыми педагогами, системы наставничества	До 5 баллов
2. Обобщение и распространение передового опыта педагогов, ОО	Организация районных, республиканских семинаров	3-5 баллов
3. Участие педагогов в конкурсах, конференциях, семинарах (выступление)	Районный Республиканский уровень Российский	2 балла 3 балла 4 балла
<b>Должность: учитель</b>		
Качество знаний обучающихся по предмету	$(A/B) \cdot 100\% \cdot K$ , где А – число учащихся, справившихся на «4» и «5» с экзаменом, тестированием, годовой контрольной работой; В – общая численность обучающихся по предметам; К – коэффициент группы сложности предметов Для учителей русского языка и литературы, математики, физики, химии устанавливается коэффициент ( <b>К</b> ) = 1 (1-я группа сложности). Для учителей истории, обществознания, права, иностранного языка, биологии,	0-34 – 1 балла 35-49 – 2 балла 50-64 – 3 балла 65-74 – 4 баллов 75 и более – 5 бал

	<p>географии, экономики, начальных классов устанавливается коэффициент (<b>К</b>) = <b>0,7</b> (2-я группа сложности).</p> <p>Для учителей физического воспитания, технологии, музыки, изобразительного искусства, родного языка, ОБЖ устанавливается коэффициент (<b>К</b>) = <b>0,5</b> (3-я группа сложности).</p>	
Наличие обучающихся, получивших по предмету оценку «неудовлетворительно»		- 0,5 балла за каждого обучающегося
Результативность ГИА, ОГЭ	<p>Наличие обучающихся, не преодолевших минимальный порог</p> <p>Средний балл выше районного показателя</p> <p>Средний балл выше республиканского показателя</p>	<p>- 1 балл за каждого обучающегося</p> <p>1-3 б</p> <p>4-5 б</p>
Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности	<p><u>Международный уровень:</u></p> <p><u>Всероссийский уровень</u></p> <p><u>Региональный уровень:</u></p> <p><u>Районный уровень,</u></p>	<p>Победитель - 20 б</p> <p>Призер - 15 б</p> <p>Победитель – 12 б</p> <p>Призер - 9 б</p> <p>Победитель - 8 б</p> <p>Призер - 5 б</p> <p>Победитель -3 б,</p> <p>Призер - 2 б</p>
Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях различного уровня	<p><u>Международный уровень</u></p> <p><u>Всероссийский уровень</u></p> <p><u>Региональный уровень:</u></p> <p><u>Районный уровень,</u></p>	<p>10 баллов</p> <p>8 баллов</p> <p>6 баллов</p> <p>4 балла</p>
Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и\или обучающихся на деятельность учителя.	Наличие жалоб	- 1 балл
Участие в инновационных проектах, реализуемых ОО	<p>Школьный уровень</p> <p>Районный уровень</p> <p>Республиканский</p> <p>Российский</p>	<p>2 балла</p> <p>3 балла</p> <p>4 балла</p> <p>5 баллов</p>
Активное участие учащихся в интеллектуальных играх, конкурсах	В зависимости от количества учащихся	До 5 баллов
Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	<p>Школьный уровень</p> <p>Районный уровень</p> <p>Республиканский</p> <p>Российский</p>	<p>0,5 балла</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p>
Публикации в периодических изданиях	<p>Районный уровень</p> <p>Республиканский</p> <p>Российский</p>	<p>2 балла</p> <p>4 балла</p> <p>6 баллов</p>

Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	Школьный уровень Районный уровень Республиканский Российский Учитывается проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по общению передового опыта	0,5 балла 1 балл 2 балла 3 балла
Использование новых педагогических технологий, ИКТ-технологий	Использование интерактивных форм и методов обучения	До 2 баллов
Организация внеклассной работы по предмету	При наличии 2-х и более мероприятий, подготовленных учителем по предмету в рамках внеурочной деятельности	1балл
Наполнение электронной библиотеки ОО собственными методическими материалами		1 балл за 2 ресурса
Участие в работе различных комиссий, советов	Школьный уровень Районный уровень Республиканский	1 балл 2 балла 3 балла
Работа по адаптированным программам		До 5 баллов за каждого обучающегося
Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма Случай травматизма	1 балл, – 1 балл
Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Наличие отсутствие	2 балла 0 баллов
Активное участие педагога в методической и экспертной работе, организации и проведении ГИА (ОГЭ, ЕГЭ)	Участие педагога в аттестации педагогических кадров в качестве эксперта, в организации и проведении ЕГЭ, ГИА	2 балла  До 3 баллов за каждый экзамен
Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, рекреаций и т.п.)	Наличие оформленного кабинета Участие в оформлении рекреаций, музея	До 2 баллов До 2 баллов
Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения	Своевременная подача отчетов, ведение документации нарушение сроков	1 балл 0 баллов
Создание и ведение личного сайта	При наличии	3 балла
Участие в обновлении школьного сайта	Систематическое участие	1 балл
Ведение классных журналов, в том числе электронных	Своевременное заполнение Не своевременное заполнение	1-3 балла -1 балл за каждый класс/предмет

Работа с детьми из социально-неблагополучных семей; с детьми, состоящими на ВШК, КДН	Положительная динамика	До 3 баллов
Проведение мероприятий, которые позволяют взаимодействовать с родителями учащихся	Учитывается уровень, периодичность проведения и наличие обратной связи	До 5 баллов
Трудовая дисциплина. Соблюдение Правил внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний Нарушение Правил	1 балл -1 балл за каждое нарушение
Участие педагога в организации отдыха детей	Работа в лагере с дневным пребыванием, сводном отряде	2 балла
	Работа начальником лагеря	3 балла
Профсоюзная работа	Председателю	3 балла
Участие педагога в художественной самодеятельности	Школьный уровень	1 балл
	Районный уровень	2 балла
Участие в Спартакиаде работников образования		1 балл
Участие в подготовке гимназии к новому учебному году		1 балл
Работа с молодыми педагогами Руководство практикой студентов		1 балл
		1 балл
<b>Должность: Заместитель директора по ВР</b>		
<b>Критерий 1. Владение современными образовательными технологиями и методиками</b>		
1.1. Использование заместителем директора по воспитательной работе в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
1.2. Использование ИКТ в воспитательном процессе	Использование дистанционных воспитательных технологий для организации воспитательной и внеурочной деятельности	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Разработка цифровых воспитательных ресурсов нового поколения	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
1.3. Организация воспитательной деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся	Наличие системы работы с обучающимися, находящимися в трудной жизненной ситуации.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное

		соответствие
	Наличие системы работы с одаренными детьми	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
<b>Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик</b>		
2.1. Позитивная динамика эффективности воспитательного процесса	Динамика показателей эффективности воспитательного процесса: - сформированность жизненно важных потенциалов личности учащихся; - воспитанность детей; - интеллектуальная, нравственная или физическая развитость; - сформированность классного коллектива; - удовлетворенность учащихся, родителей, классного руководителя жизнедеятельностью классного коллектива и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
2.2. Участие образовательного учреждения в конкурсе воспитательных систем	Наличие системы воспитательной работы	<i>Школьный</i> -1 <i>Муниципальный</i> 2 – победа <i>Региональный</i> 3 - победа <i>Федеральный</i> 3– участие 4 – победа <i>Международный</i> 4 – участие 5- победа
2.3. Наличие призовых мест у воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.	Официально зафиксированные достижения воспитанников	<i>Школьный</i> -1 <i>Муниципальный</i> 2 – победа <i>Региональный</i> 3 - победа <i>Федеральный</i> 3– участие 4 – победа <i>Международный</i> 4– участие 5- победа
2.4. Доля воспитанников, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах, лично подготовленных и проведенных заместителем директора по воспитательной работе	Организация деятельности обучающихся в социально- значимых проектах	Менее 30% - 0
		30-49% - 1
		50-79% - 2
		80-100% - 3

2.5. Наличие детских организаций, детских объединений, органов ученического самоуправления, волонтерских отрядов	Наличие системы работы по созданию детских организаций, объединений, органов ученического самоуправления, волонтерских отрядов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
<b>Должность: Педагог - психолог</b>		
<b>Критерий I. Владение современными коррекционно-развивающими технологиями и методиками</b>		
1.1. Использование педагогом-психологом современных социально-психологических методик психологического сопровождения образовательного процесса	Владение методиками активного социально-психологического обучения (проведение тренинговых, развивающих, коррекционных занятий, круглые столы, деловые игры, мозговые штурмы и т.д.)	1- владеет 1 методикой; 2- владеет 2-5 методиками; 3 – владеет 5-ю и более методиками
	Наличие системы диагностической деятельности психологического сопровождения образовательного процесса	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Проведение экспертизы образовательного процесса (психологический анализ урока, экспертиза образовательных программ, экспертиза здоровьесберегающих показателей образовательного процесса)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Проведение мониторинговых исследований	0 -отсутствие 1- Информационный мониторинг (технический сбор данных по заказу управленческих структур в течение 3 лет) 2 - Базовый мониторинг (обобщение динамики изменений по результатам психодиагностики в течение 3 лет) 3 - Проблемный мониторинг (отслеживание рисков, трудностей, вторичных эффектов инновационных технологий в течение 3 лет)



	Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и д.р.)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
1.2. Разработка методических рекомендаций, авторских программ, диагностического инструментария обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса <i>(с внешней рецензией от профессионального сообщества)</i>	Наличие у педагога-психолога методических рекомендаций, авторских программ, диагностического инструментария обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса	0 - отсутствие 1 – 1 разработка 2 – до 3 разработок 3- свыше 3 разработок
1.3. Использование ИКТ в процессе социально-психологического сопровождения	Участие в конференциях в режиме on-line, сетевых сообществах, работе образовательного портала СаpВики, ведение странички сайта Наличие у педагога-психолога интернет страниц для проведения консультаций в дистанционном режиме	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
		0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
1.4. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся путем организации групповых психопрофилактических программ Проведение психолого-медико-психологических консилиумов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
		0 – отсутствие
		1 – МПК по проблеме ребенка
		2 – МПК по проблеме группы детей
1.5. Организация психолого-педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся	Работа с обучающимися имеющими особые образовательные потребности, охваченные психодиагностическим сопровождением в рамках интегрированного и инклюзивного обучения Дополнительная дифференцированная работа с различными категориями обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> <li>• одаренные дети;</li> <li>• слабоуспевающие ученики;</li> <li>• дети группы риска;</li> <li>• учащиеся, пропустившие занятия по</li> </ul>	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие

	болезни и др.	
<b>Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик</b>		
2.1. Позитивная динамика в социально-психологической адаптации обучающихся	Динамика показателей адаптации учащихся 1 и 5 классов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Динамика результатов коррекционно-развивающей деятельности по социальной адаптации и профессиональной ориентации	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
2.2. Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах исследовательских работ, научно-практических конференциях (данные из реестра олимпиад разного уровня)	Сопровождение учащихся при подготовке к конкурсам и олимпиадам по социально-психологической тематике	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий среди обучающихся по социально-психологической тематике (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)	0 - отсутствие 1-муниципальный 2- региональный
2.3. Организация педагогом-психологом внеурочной социально-значимой деятельности	Организация деятельности обучающихся в социально- ориентированных проектах, социально-значимых акциях, конкурсах под руководством педагога-психолога	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Организация кружков, секций общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
<b>Критерий III. Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками коррекционно-развивающих программ</b>		
3.1. Доля обучающихся, имеющих стабильные результаты по освоению коррекционно-развивающих программ	Доля обучающихся начальных классов, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами ( <i>тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.д.</i> )	0 - отсутствие 1 - 1-50% 2 - 51-100%
	Доля обучающихся 5-8 классов, охваченными групповыми коррекционно-развивающими программами ( <i>тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.д.</i> )	0 - отсутствие 1 - 1-50% 2 - 51-100%
3.2. Доля обучающихся,	Организация деятельности обучающихся	0 – отсутствует

вовлеченных во внеучебную активность психолого-педагогическо-го направления (психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.)	вовлеченных во внеучебную активность под руководством педагога-психолога	1- менее 5% 2 – 6%-10% 3- более 10%
3.3. Доля участников образовательного процесса охваченных индивидуальными консультациями	Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными психологическими консультациями	0 – отсутствует 1- менее 25% 2 – 26%-49% 3- более 50%
	Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными консультациями	0 – отсутствует 1- менее 5% 2 –6%-19% 3- более 20%
	Доля учащихся, охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями	0 – отсутствует 1- менее 3% 2 –4% -9% 3- более 10%
<b>Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания</b>		
4.1. Повышение качества профессиональной деятельности	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих аттестации)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
4.2. Участие в исследовательской деятельности	Презентация результатов исследовательской деятельности педагога - психолога в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня	1 -школьный 2- муниципальный 3- региональный 4 - федеральный
4.3. Участие в опытно-экспериментальной деятельности	Результативность опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента)	1- школьный 2- муниципальный 3- региональный
4.4. Обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта	Проведение открытых уроков, мастер – классов;	1 -школьный 2- муниципальный 3- региональный
	Выступления на семинарах, круглых столах; публикации	1 -школьный 2- муниципальный 3- региональный
4.5. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий; руководство методическими объединениями	1 -школьный 2- муниципальный 3- региональный
<b>Должность: Социальный педагог</b>		
<b>Критерий I. Владение современными образовательными технологиями и методиками</b>		

1.1. Использование педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
1.2. Использование ИКТ в образовательном процессе	Использование дистанционных образовательных технологий для проведения занятий	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Разработка цифровых образовательных ресурсов нового поколения	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Наличие портфолио педагога	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
1.3. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся, воспитанников при организации образовательного процесса	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
1.4. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся, воспитанников	Использование технологий и методик лично ориентированного обучения, воспитания	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Дополнительная дифференцированная работа с обучающимися, воспитанниками, находящимися в трудной жизненной ситуации	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Наличие системы работы с детьми с отклоняющимся поведением	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
1.5. Организация взаимодействия с родителями	Наличие системы работы, основанной на современных технологиях взаимодействия с родительской общественностью (семинар-тренинг, клубы для родителей, индивидуальное сопровождение семьи, находящейся в ТЖС)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
<b>Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и</b>		

<i>методик</i>		
2.1. Позитивная динамика достижений обучающихся	Динамика достижений обучающихся в области правовой культуры, гражданского самосознания, межличностного общения: • освоение программ, участие в тренингах; участие в социальных акциях.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
2.2. Позитивная динамика количества детей, состоящих на профилактическом учете в правоохранительных органах и внутришкольном учете	Снижение количества детей, состоящих на профилактическом учете в правоохранительных органах и внутришкольном учете	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
2.3. Достижения обучающихся в конкурсах исследовательских работ, научно-практических конференциях	Официально зафиксированные достижения обучающихся в конкурсах, научно-практических конференциях различного уровня	Муниципальный 1 – победа
		Региональный 2 - победа
		Федеральный 2 – участие 3 - победа
		Международный 3 – участие 4 - победа
2.4. Организация педагогом внеурочной социально-значимой деятельности с учащимися	Организация деятельности обучающихся в социально- значимых проектах	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Организация кружков, секций правовой, социально-нравственной и общекультурной направленности	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
<b>Критерий III. Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ</b>		
3.1. Доля обучающихся, от числа учащихся 8-11 классов, посещающих у данного социального педагога элективный курс, направленный на профессиональную ориентацию	Результаты профориентационной культуры обучающихся	1-25% - 1
		26-50% - 2
		51-79% - 3
		80-100% - 4
3.2. Доля обучающихся, воспитанников, охваченных программами, направленными на профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, и формирование здорового образа жизни	Результаты освоения психопрофилактических и здоровьесформирующих программ	1-25% - 1
		26-50% - 2
		51-79% - 3
		80-100% - 4
3.3. Доля обучающихся,	Результаты социализации обучающихся,	1-25% - 1

охваченных деятельностью по программам социальной адаптации (от общего количества детей девиантного поведения)	воспитанников	26-50% - 2
		51-79% - 3
		80-100% - 4

**Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания**

4.1. Повышение качества профессиональной деятельности	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих аттестации)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
4.2. Участие в исследовательской деятельности	Презентация результатов исследовательской деятельности педагога в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня	Муниципальный - 1 Региональный - 2 Федеральный - 2 Международный - 3
4.3. Участие в опытно-экспериментальной деятельности	Результативность опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента)	Школьный - 1 Муниципальный - 1 Региональный - 2 Федеральный - 3
4.4. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение открытых занятий, мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах; публикации	Муниципальный - 1 Региональный - 2 Федеральный - 3
4.5. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий; руководство методическими объединениями; руководство педагогической практикой студентов	Муниципальный - 1 Региональный - 2 Федеральный - 3

**Должность: воспитатель ГПД, классный руководитель**

**Критерий I. Владение современными образовательными технологиями и методиками**

1.1. Использование воспитателем в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
1.2. Использование ИКТ в воспитательном процессе	Использование дистанционных воспитательных технологий для организации воспитательной и внеурочной деятельности	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Разработка цифровых воспитательных ресурсов нового поколения	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие

1.3. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации образовательного процесса	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
1.4. Организация воспитательной деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся	Наличие системы работы с обучающимися, находящимися в трудной жизненной ситуации.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Наличие системы работы с одаренными детьми	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
1.5. Организация деятельности органов ученического самоуправления в детском коллективе	Наличие органов ученического самоуправления в детском коллективе	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие

0 - отсутствуют	1 - отсутствуют	2 - отсутствуют	3 - отсутствуют
0 - отсутствуют	1 - отсутствуют	2 - отсутствуют	3 - отсутствуют
0 - отсутствуют	1 - отсутствуют	2 - отсутствуют	3 - отсутствуют
0 - отсутствуют	1 - отсутствуют	2 - отсутствуют	3 - отсутствуют

Прочитано и пронумеровано и  
 скреплено печатью 63  
 листов.  
 Директор Михайлова Н.С.  
 (подпись)  
 М.П.

