

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и работодателем

Муниципального общеобразовательного учреждения
«Гимназия № 7 имени К.Д. Ушинского»
г. Саратова

на 2024 – 2027 годы

От работодателя:
Директор МОУ «Гимназия №7»
И.А. Орлова
«12» января 2024 г.
М.П.



От работников:
Председатель профкома
МОУ «Гимназия №7»
К.А.Гермоний
«12» января 2024 г.
М.П.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду: Министерство занятости, труда и миграции Саратовской области

согласно

Регистрационный № 46/зп-КД от 16.01 2024 г.



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор между работниками муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназия №7 имени К.Д. Ушинского» Волжского района г. Саратова в лице председателя первичной профсоюзной организации МОУ «Гимназия №7» Германий Ксении Александровны, действующей на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки, и работодателем в лице директора МОУ «Гимназия №7» Орловой Ирины Александровны, действующей на основании Устава школы, является локальным правовым актом, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства.

Целью настоящего коллективного договора является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы МОУ «Гимназия №7», на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, отраслевого тарифного и регионального соглашений.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ (в дальнейшем ТК РФ), иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации – профсоюзный комитет (далее – Профком) является полномочным представительным органом работников МОУ «Гимназия №7», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.4. Работодатель и трудовой коллектив МОУ «Гимназия №7» признают Профком единственным представителем работников образовательной организации, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений решаются работодателем с учетом мнения Профкома. С учетом экономических возможностей МОУ «Гимназия №7» в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, соглашением между министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией «Общероссийского Профсоюза образования», территориальным соглашением (ст. 41 ТК РФ).

1.5. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Для этого он должен быть размещен на официальном сайте МОУ «Гимназия №7» в сети Интернет. Представительный орган работников обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

1.7. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

1.8. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Стороны обязуются совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

1.10. Стороны обязуются осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.12. Стороны обязуются рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

1.13. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

1.14. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.15. Локальные нормативные акты, затрагивающие интересы работников, принимаются по согласованию с Профкомом.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Коллективный договор вступает в силу с «12» января 2024г. и действует по «12» января 2027 г. момента подписания его сторонами и действует 3 года.

Стороны, заключившие коллективный договор, несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

1.17. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с директором организации, реорганизации организации в форме преобразования.

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

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.21. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

1.22. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.23. Настоящий коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

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. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с должностной инструкцией, настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами МОУ «Гимназия №7».

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника.

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

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.7. 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 ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

2.2.8. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава и кодекса профессиональной этики может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

2.2.9. Сообщать Профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях (увольнение 5 и более работников в течение 3 месяцев) - не менее чем за три месяца в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.2.10. Обеспечить соблюдение требований трудового законодательства при увольнении следующих категорий работников.

2.2.10.1. Не подлежат увольнению:

- работники в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работника в очередном отпуске, отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске,

- женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другие лица, воспитывающие указанных детей без матери, родители (иные законные представители ребенка), являющиеся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии),
- проработавшие в МОУ «Гимназия №7» свыше 15 лет,
- из неполных семей, имеющие детей до 14 лет,
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет,
- инвалиды,
- одновременно два работника из одной семьи.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия Профкома.

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

2.2.13. При появлении новых рабочих мест в МОУ «Гимназия №7», в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МОУ «Гимназия №7» в связи с сокращением численности или штата.

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

2.2.15. С учетом мнения (по согласованию) с Профкомом определить формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МОУ «Гимназия №7».

2.2.16. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

2.2.17. В случае направления работника для повышения квалификации и переподготовки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.2.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

2.2.19. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению МОУ «Гимназия №7» или органов управления образованием).

2.2.20. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МОУ «Гимназия №7», ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием Профкома организации.

2.2.21. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 части 1 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.22. В соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), требованиями профессиональных стандартов, повышение уровня квалификационных требований по ряду должностей требует дополнительной профессиональной подготовки работника, в связи с чем повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

2.2.23. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой

должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода педагогического 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. Профком обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.

2.3.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.3.4. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

III. ВРЕМЯ ТРУДА И ОТДЫХА.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством.

Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учётом мнения Профкома.

3.2. Режим работы определяется Учреждением самостоятельно. Пятидневная и (или) шестидневная учебная неделя в Учреждении устанавливается с учётом максимально допустимой недельной нагрузки на одного обучающегося.

3.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

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

3.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Учителям, при условии педагогической нагрузки не более 24 часов в неделю, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.6. Время каникул, не совпадающее с отпуском педагогических работников, является их рабочим временем. В эти периоды работники привлекаются директором МОУ «Гимназия №7» к педагогической и организационной работе, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах времени, не превышающего их аудиторной и внеаудиторной занятости, до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана организации и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия Профкома.

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины (ч.5 ст. 99 ТК РФ).

3.9. 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 работа МОУ «Гимназия №7».

Без согласия работников допускается в случаях, определенных ч. 3 ст.113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

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

Работа в выходной день, по желанию работника, компенсируется либо дополнительным днем отдыха, в этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, либо оплачивается в размере не менее двойной часовой или дневной ставки (ст. 153 ч.1 и 3 ТК РФ).

3.10. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращать на один час, кроме работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

3.11. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МОУ «Гимназия №7», за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

3.13. В соответствии с действующим трудовым законодательством работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска.

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

3.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен 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.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.16. На основании личного заявления предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных коллективным договором (приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644).

3.17. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- при работе без больничных листов в течение учебного года – 3 календарных дня,
- за длительный стаж работы в данном учреждении (свыше 15 лет) – 3 календарных дня,
- педагогам, подготовивших призеров и победителей олимпиад муниципального, регионального и выше уровней – 2 календарных дня,
- при юбилее, если он приходится на рабочий день -1 календарный день,
- на бракосочетание – 3 календарных дня,
- на бракосочетание детей – 2 календарных дня,
- на рождение ребёнка – 2 календарных дня,

- похороны близких родственников – 3 календарных дня,
- родителям детей-первоклассников – 1 календарный день (1 сентября) (на основании п. 3.1.25).

3.18. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.19. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ, следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней,
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 календарный день,
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня,
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня,
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня,
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году,
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.20. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части времени труда и отдыха и предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков работников МОУ «Гимназия №7»,
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни,
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха,
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

3.20. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны договорились:

4.1. Оплата труда в МОУ «Гимназия №7» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников. Положение об

оплате труда является Приложением № 2 к настоящему коллективному договору.

4.2. Средства, поступающие на содержание МОУ «Гимназия №7», распределяются: на оплату труда и на материально-техническое обеспечение.

4.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части.

4.4. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебную деятельность, состоит из общей части и специальной части.

Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости и неаудиторной занятости.

Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из следующих частей:

а) оклада, зависящего от:

- расчетной стоимости ученико-часа,

- количества обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года,

- количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе,

- повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога,

- доплаты за неаудиторную занятость.

б) специальной части оплаты труда, состоящей из компенсационных выплат за работу в отклоняющихся от нормальных условиях труда, за работу в ночное время и за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

в) стимулирующих выплат, включающих в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

4.5. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

а) предметы по программам углубленного изучения - 1,06,

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня - 1,05,

в) русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1-4 классы начальной школы - 1,04,

г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия - 1,03,

д) право, экономика, технология – 1,02,

е) физическая культура, изобразительное искусство, музыка, астрономия, основы безопасности жизнедеятельности (ОБЖ), ознакомление с окружающим миром, природоведение, экология, основы религиозных культур и светской этики, элективные предметные курсы - 1,0.

4.6. Из общего фонда оплаты труда устанавливать дополнительные выплаты педагогическим работникам в случае уменьшения размера базовой части оплаты труда по сравнению с размером заработной платы

педагогов до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема их должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

4.7. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с решением Саратовской городской Думы от 30.10.2008 № 32-354 «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников общеобразовательных учреждений, в городе Саратове» и на основании решения Саратовской городской Думы № 33-370 от 27.02.2014 г. «О внесении изменений в решение Саратовской городской Думы от 16.07.2008 № 30-313 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего и (или) основного общего и (или) среднего (полного) общего образования».

4.8. Система стимулирующих выплат работникам МОУ «Гимназия №7» включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.) согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждаются директором учреждения. Если работник приступил к работе после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком, длительного периода временной нетрудоспособности (более 6 месяцев), длительного отпуска педагогического работника, расчёт стимулирующей части заработной платы работника осуществляется на основании показателей работы, представленных до наступления вышеуказанных периодов и в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников (Приложение № 6).

Работодатель обязуется:

4.9. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме путем перечисления на расчетный счет работника, открытый в банке, не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 11 и 26 числа каждого месяца.

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

4.10. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

4.11. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.

4.12. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го

по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

4.13. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки по согласованию с Профкомом.

4.14. Объем учебной нагрузки (аудиторной и неаудиторной) педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с Профкомом.

Предварительную аудиторную и неаудиторную учебную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, утверждает директор учреждения по согласованию с Профкомом. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с предварительным объемом их аудиторной и неаудиторной занятости на новый учебный год в письменном виде.

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, аудиторной занятости на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем аудиторной и неаудиторной занятости, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Аудиторную занятость учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

Неаудиторную занятость на выходные и нерабочие праздничные дни не планировать.

4.15. Уменьшение аудиторной и неаудиторной занятости учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе директора учреждения, возможны только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп),

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях),

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной занятости,

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

4.16. Установить оплату в следующих размерах:

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее чем в двойном размере,

- за работу в сверхурочное время оплату производить за первые 2 часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере. По желанию работника предоставлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно,

- за работу в ночное время оплату производить в размере 35%,

- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора.

4.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 – ст. 236 ТК РФ действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ независимо от вины работодателя.

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.18. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

4.19. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размере не ниже установленных Правительством РФ.

4.20. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки.

4.21. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому

договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.22. Вознаграждение педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс за выполнение функций классного руководителя, не входит в неаудиторную занятость и является доплатой к установленной заработной плате.

4.23. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.24. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск, согласно заявлению работника, переносится до получения отпускных.

4.25. Не допускать без согласования с Профкомом рассмотрение следующих вопросов:

- установление учебной нагрузки на следующий учебный год,
- установление доплат и надбавок, награждение денежными премиями,
- проведение мероприятий по аттестации работников школы.

4.26. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.27. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.28. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией,
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения,
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома,
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

4.29. При уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года, по независящим от учителя причинам, до конца учебного года выплачивать:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку,

заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой,

- заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 216.1, 287, 259, 262 ТК РФ),
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ),
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ),
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ),
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ),
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ),
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ),

5.2.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством,

5.2.3. своевременно и полностью перечислять средства в бюджет для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всем работникам образовательной организации,

5.2.4. ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.2.5. соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением:

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих организациях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

5.2.6. В установленные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной действующим законодательством.

5.2.7. Учителям, не имеющим стажа педагогической работы или имеющим педагогический стаж менее 1 года и принятым на работу в МОУ «Гимназия №7» после окончания организаций среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты учителям в МОУ «Гимназия №7» на период со дня приема на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений учителя.

5.2.8. Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией МОУ «Гимназия №7», сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся у них квалификационную категорию до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока действия продлить на один год уровень оплаты труда.

5.2.9. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам МОУ «Гимназия №7» по утвержденному с учетом мнения Профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и её размера.

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

5.2.11. Оказывать материальную помощь работникам образования, пострадавшим от стихийных бедствий, за счёт внебюджетных источников.

5.2.12. За работниками МОУ «Гимназия №7», направленными на курсы повышения квалификации, сохранять среднюю заработную плату.

5.2.13. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией, в соответствии с отраслевым соглашением.

5.2.14. Установить согласно решению Саратовской городской Думы надбавку к должностному окладу за почетные звания «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования РФ», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»; награжденным медалью К.Д. Ушинского, медалью Л.С. Выготского в размере 901 руб.

5.2.15. Устанавливать ежемесячную доплату педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, за ученые степени доктора наук и кандидата наук – в размере 4803 руб. и 3202 руб., за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» - в размере 1601 руб.

5.2.16. Применять меры поощрения за успехи в работе.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216 ТК РФ):

- оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарем и сохранностью этого имущества, закрепленного за работником,

- защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов,
- выполнение всех работ по подготовке к зимнему сезону, в том числе проведение ремонта отопительной системы,
- установление теплового режима в течение зимнего периода в группах не ниже 18 градусов,
- проведение регулярной влажной уборки групп,
- своевременную выдачу работнику спецодежды и спецобуви,
- предоставление дополнительного отпуска за работу во вредных и опасных условиях труда.

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Организовывать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с Профкомом, с последующей сертификацией.

В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать членов Профкома.

6.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда не реже 1 раза в год. Проводить повторный инструктаж на рабочем месте каждые полгода.

6.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

6.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.1.6. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по его вине (ст. 216.1 ТК РФ).

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

6.1.8. Отвечать за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

6.1.9. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а так же временной потерей трудоспособности по вине Работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в соответствии со ст. 184 ТК РФ, Федеральным законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 года.

6.1.10. Предоставлять работнику работу при его отказе от работы в условиях опасных для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда.

6.1.11. Выплачивать денежную компенсацию за время простоя по вине работодателя (не менее 2/3 заработной платы) при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 216.1 ТК РФ).

6.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома.

6.1.13. Создать в МОУ «Гимназия №7» комиссию по охране труда, в состав которой входят члены Профкома.

6.1.14. Осуществлять совместно с Профкомом и (уполномоченным по охране труда Профкома) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

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

6.1.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве,

инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

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

6.2.6. Ходатайствовать перед фондом социального страхования о приобретении путевок на санаторное лечение для работников и их детей с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.2.7. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, производить совместно с профсоюзным комитетом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. 214, 229 ТК РФ).

Работники обязуются:

- соблюдать правила и инструкции по охране труда,
- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессионального заболевания, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников (ст. 214 ТК РФ),
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях,
- проходить по приказу работодателя обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

7.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель признает, что Профком является полномочным представителем членов Профсоюза по вопросам:

7.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»),

7.2.2. содействия их занятости,

7.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением,

7.2.4. соблюдения законодательства о труде,

7.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.2.6. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие Профкому в его деятельности (ст.377 ТК РФ).

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

- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации учитывать мнение Профкома в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством,

- соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ),

- не препятствовать представителям Профкома посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ части 3-5, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»),

- безвозмездно предоставлять Профкому помещения как для работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте,

- предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. 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 или профсоюзной деятельностью.

7.3.2. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ проводить с учетом мотивированного мнения Профкома в порядке, определенном ст.82, 373 ТК РФ.

7.3.3. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил Профком представить его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на его счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 1% (ст.30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.3.4. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

7.3.5. Предоставлять Профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития МОУ «Гимназия №7».

7.3.6. Производить ежемесячные выплаты председателю Профкома в размере 20% к окладу, за активное участие в решении социальных вопросов труда (ст.377 ТК РФ).

7.3.7. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя профсоюзной организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374. 376 ТК РФ).

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

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

7.3.10. Членов Профкома включать в состав комиссий МОУ «Гимназия №7» по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда.

7.3.11. Работодатель (по согласованию) с Профкомом рассматривает следующие вопросы:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ),

- создание комиссий по охране труда (ст. 214 ТК РФ),

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ),

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ),

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ),

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ),

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ):

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

- определение объёма аудиторной и неаудиторной занятости, расписание занятий,
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера,
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы,
- должностные инструкции работников,
- приказы на выполнение сверхурочных работ,
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников,
- инструкции по охране труда и другие вопросы.

7.3.9. Предоставлять возможность Профкому, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

8. Профком МОУ «Гимназия №7» обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.

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

8.3. Извещать вышестоящие органы о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст.195 ТК РФ).

8.4. Представлять и защищать трудовые права работников по их заявлению в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.5. Участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

8.6. Оказывать материальную помощь члену профсоюза в случаях: смерти членов его семьи, длительной болезни, операции, порчи имущества согласно утверждённой смете доходов и расходов профсоюзной организации.

8.7. Содействовать осуществлению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в учреждении.

8.8. Осуществлять контроль за:

- соблюдением работодателем и его полномочными представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,
- правильностью расходования фонда заработной платы, в том числе, фонда экономии заработной платы,
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации,
- своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования,
- своевременной регистрацией работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования,
- за учетом нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному города,
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты,
- соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности,
- состоянием охраны труда и отдыха работников,
- составлением проектов документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников, инструкций по охране труда,
- наложением дисциплинарных взысканий.

ПРИЛОЖЕНИЯ

к коллективному договору

Правила внутреннего трудового распорядка. Приложение 1.

Положение об оплате труда работников. Приложение 2.

Положение о комиссии по охране труда. Приложение 3.

Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МОУ «Гимназия №7» длительного отпуска сроком до одного года. Приложение 4.

Положение о премировании и материальной помощи. Приложение 5.

Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «Гимназия №7». Приложение 6.

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам. Приложение 7.

Принято
Общее собрание трудового
коллектива,
протокол от 12.01.2024 г. № 1

Согласовано
с профсоюзным комитетом
Председатель профкома
_____ К.А.Гермоний
12.01.2024 г., протокол № 1

Утверждаю
Директор МОУ «Гимназия №7»
_____ И.А. Орлова
Приказ от 12.01.2024 г. № 27

**Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального общеобразовательного учреждения
«Гимназия №7» Волжского района г. Саратова**

1. Общие положения.

1.1. Трудовые отношения работников МОУ «Гимназия №7» регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназия №7» Волжского района г. Саратова, конкретизируя ст.21 ТК РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.3. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

1.4. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в учреждении на информационном стенде для ознакомления.

2. Основные права и обязанности работодателя.

2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами,

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры,

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд,

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка,

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами,

- принимать локальные нормативные акты,
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них,

2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров,
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором,
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда,
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей,
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности,
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами,
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом,
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением,
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью,
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям,
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах,
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей,

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

3. Основные права и обязанности работника МОУ «Гимназия №7».

3.1. Работник имеет право на:

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

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами,
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами,
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами,
- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с действующим законодательством РФ,
- получение в установленном порядке досрочной пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью работников,
- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором МОУ «Гимназия №7»,
- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором,
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации,
- соблюдать трудовую дисциплину,
- выполнять установленные нормы труда,
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, требованиями разделов «Должностные обязанности» и «Должен знать» квалификационных характеристик, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития № 761-н от 26.08.2010 года,
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда,
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников,
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4. Порядок приема, перевода и увольнения работников

4.1. Порядок приема на работу:

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в МОУ «Гимназия №7».

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

4.1.2. При приеме на работу педагогический работник обязан предъявить администрации МОУ «Гимназия №7»:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность,
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства,
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования,
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа для первичного приема на работу,
- документы воинского учета - для военнообязанных лиц,
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки,
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст.213 ТК РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ),
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования,
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача, либо новых потенциально опасных психотропных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники, библиотекари, водители и др.) в соответствии с ТКХ (требованиями) или с Единым тарифно-квалификационным справочником, требованиями профессиональных стандартов обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку.

Прием на работу в образовательное учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем работодатель не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных

законодательством (например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.).

4.1.3. Прием на работу оформляется приказом директора МОУ «Гимназия №7», изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

4.1.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, учредительными документами и иными локальными нормативными актами учреждения, коллективным договором, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими нормативно-правовыми актами МОУ «Гимназия №7».

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч.2 ст. 67 ТК РФ).

4.1.5. Трудовые книжки работников хранятся в МОУ «Гимназия № 7». Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся в организации как документы строгой отчетности.

Трудовая книжка директора МОУ «Гимназия № 7» хранится в администрации Волжского района муниципального образования «Город Саратов».

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под подпись.

При сохранении работником бумажной трудовой книжки у него сохраняется право в последующем подать работодателю письменное заявление о ведении трудовой книжки в электронном виде.

Работнику, подавшему заявление о переходе на электронную трудовую книжку, работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником такого заявления.

Лицам, впервые поступающим на работу после 31 декабря 2020 года, сведения о трудовой деятельности будут вестись только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.

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

– трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые.

Если трудовой договор заключается впервые, трудовая книжка заводится Работодателем, за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку, за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется.

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет.

4.1.6. На каждого работника МОУ «Гимназия №7» ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинской книжки о допуске к работе. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, в том числе и после увольнения в течение срока, установленного действующим законодательством.

4.2. Перевод на другую работу.

4.2.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

4.2.2. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п.5 ч.1 ст.77 ТК РФ).

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу (ст.72.2 ТК РФ).

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель

обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

4.2.3. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

4.3. Прекращение трудового договора.

4.3.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст.77 ТК РФ).

4.3.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели (ст.80 ТК РФ). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

4.3.3. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, работодатель должен расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ст.80 ТК РФ).

4.3.4. Независимо от причины прекращения трудового договора работодатель обязан:

- издать приказ об увольнении работника и выполнить требования пункта 4.3.5 настоящего коллективного договора,

- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку либо сведения о работе, а также по заявлению работника копии документов, связанных с работой (ст.62 ТК РФ),

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

Днем увольнения считается последний день работы.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время:

5.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, с учётом:

- а) режима деятельности организации, связанного с пребыванием обучающихся, пребыванием их в течение определённого времени, сменностью учебных занятий и другими особенностями работы организации,

- б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых

педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям,

в) объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601,

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися,

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

5.1.2. Продолжительность рабочего времени:

- педагога-психолога, социального педагога, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, старшего методиста, ассистента по оказанию технической помощи и старшего вожатого составляет 36 часов в неделю,

- педагога дополнительного образования - 18 часов в неделю,

- учителя-логопеда – 20 часов педагогической работы в неделю,

- воспитателя – 30 часов педагогической работы в неделю,

- для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, вспомогательного и обслуживающего персонала - 40 часов в неделю.

Режим работы для непедагогических работников при шестидневной рабочей неделе устанавливается: понедельник-пятница с 8.00 до 16.00 часов, суббота с 8.00 до 14.00 часов. Обеденный перерыв – с 12.00 до 13.00 часов.

Режим работы для педагога-психолога, социального педагога, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, старшего методиста, ассистента по оказанию технической помощи и старшего вожатого: понедельник - суббота с 9.00 до 16.00 часов. Обеденный перерыв – с 12.00 до 13.00 часов.

Режим работы для педагога дополнительного образования устанавливается с 14.00 часов и в соответствии с расписанием внеурочной занятости обучающихся.

Режим работы для учителя-логопеда устанавливается: понедельник-пятница с 9.00 до 12.30 часов, суббота с 9.00 до 11.30 часов.

5.1.3. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.1.4. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) учителей составляет 18 часов в неделю.

5.1.5. Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

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

5.1.7. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и должностными обязанностями.

5.1.8. Режим работы директора определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

5.1.9. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. (Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», п.5 ст.55, ст.333 Трудового кодекса РФ). Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам МОУ «Гимназия №7» устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

5.1.10. Для работников МОУ «Гимназия №7», работающих в режиме 6-ти дневной рабочей недели, выходным днём считается воскресенье.

5.1.11. Учебная нагрузка педагогического работника МОУ «Гимназия №7» оговаривается в трудовом договоре.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном общеобразовательном учреждении и не ограничивается верхним пределом.

Выполнение педагогической работы учителями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной работой, которая выражается в

фактическом объёме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с приказом № 1601 (далее – нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую переменную) для обучающихся 1 класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

- самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся,

- в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме,

- правилами внутреннего трудового распорядка – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся,

- планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний,

- графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, – выполнение

дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ),

- трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями, другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты),

- локальными нормативными актами организации – периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 15 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

Педагогическим работникам МОУ «Гимназия №7», участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Сохранение зарплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом

Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ

5.1.12. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре.

5.1.13. В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре, учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом директора при приеме на работу.

5.1.14. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией МОУ «Гимназия №7»,

- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

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

- по взаимному соглашению сторон,
- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора.

5.1.16. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (п.7 ст.77 ТК РФ).

5.1.17. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя,

- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или

необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.2 ТК РФ).

5.1.18. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором МОУ с учетом мнения Профкома, мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на методобъединениях, педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые они должны быть предупреждены о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.1.19. На начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом директора МОУ «Гимназия №7» с учетом мнения Профкома, мнение которого, как коллективного органа, должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

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

- у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки,

- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, когда уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны только по взаимному согласию сторон, по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

5.2. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков.

5.2.1. Расписание уроков составляется администрацией школы и утверждается директором по согласованию с Профкомом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

5.2.2. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, установленных трудовыми договорами, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в организации не требуется.

Режим работы для иных работников.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального

образования, самообразования, подготовки к занятиям (Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных приказом № 536 от 11.05.2016 г.

При составлении расписаний занятий МОУ «Гимназия №7» обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

5.2.3. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены).

5.2.4. Продолжительность урока 45 минут установлена только для обучающихся, поэтому пересчета рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.3. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается директором МОУ «Гимназия №7» с учетом мнения Профкома.

5.3.1. График сменности объявляется работнику под подпись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников МОУ «Гимназия №7» к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия Профкома, по письменному приказу (распоряжению) директора.

5.5. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.6. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст.113 ТК РФ).

5.7. Работникам запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего, работник сообщает об этом администрации. Администрация обязана принять меры к замене сменщика другим работником и может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях и с учетом мнения Профкома.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Руководитель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.9. Заседания школьных методических объединений учителей-предметников проводятся не чаще 1 раза в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются два раза в год, классные – не реже 4 раз в год.

5.10. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и заседания школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более 2 часов, родительское собрание – 1,5 часа, собрания школьников – 1 час, кружков, секций – от 45 минут до 1,5 часов.

5.11. Работа в каникулярное время:

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени).

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

Режим рабочего времени директора организации, в каникулярное время, не совпадающее с отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.12. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников учреждения образования, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.13. Время отдыха:

5.13.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией МОУ «Гимназия №7» по согласованию с Профкомом с учетом необходимости обеспечения работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.13.2. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.13.3. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

5.13.4. Замена отпуска, части превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается только с письменного заявления работника.

5.13.5. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до начала отпуска.

5.13.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника: при временной нетрудоспособности работника, при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.13.7. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то руководитель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124 ТК РФ).

6. Запреты и ограничения

6.1. Педагогическим работникам запрещается, помимо запретов, установленных ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы,
- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними,
- удалять обучающихся с уроков (занятий),
- курить в помещении и на территории МОУ «Гимназия №7»,
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью,
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам,
- допускать присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации МОУ «Гимназия №7»,
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся,
- совершать действия, порочащие звание учителя или школы,
- применять методы воспитания, связанные с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

7. Поощрения за успехи в работе

7.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся (воспитанников), новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст.191 ТК РФ):

- объявление благодарности,
- выдача премии,
- награждение ценным подарком,
- награждение почетной грамотой,
- представление к отраслевой награде.

7.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

7.3. Поощрения объявляются в приказе по МОУ «Гимназия №7», доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

7.4. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.п.). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе.

7.5. За особые трудовые заслуги работники представляются также в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами и благодарностями, нагрудными значками и знаками, к присвоению почетных званий и др.

8. Трудовая дисциплина

8.1. Работники МОУ «Гимназия №7» обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

8.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

8.3. За нарушение трудовой дисциплины (дисциплинарный проступок), то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, администрация имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

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

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

8.4. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, Уставом и локальными нормативными актами МОУ «Гимназия №7».

Взыскание должно быть наложено работодателем в соответствии трудовым законодательством и с его Уставом.

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

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

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

8.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником МОУ «Гимназия №7» норм профессионального поведения и (или) Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника МОУ «Гимназия №7», за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

8.8. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе (ст.193 ТК РФ).

8.9. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (ч.6 ст.193 ТК РФ).

В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам МОУ «Гимназия №7», в суд, государственную инспекцию труда.

8.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

9. Техника безопасности и производственная санитария

9.1. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие в МОУ «Гимназия №7», их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе VII настоящих правил.

9.2. Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

Принято
Общее собрание трудового
коллектива,
протокол от 12.01.2024 г. № 1

Согласовано
с профсоюзным комитетом
Председатель профкома
_____ К.А.Гермоний
12.01.2024 г., протокол № 1

Утверждаю
Директор МОУ «Гимназия №7»
_____ И.А. Орлова
Приказ от 12.01.2024 г. № 27

**Положение
о системе оплаты труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения
«Гимназия №7» Волжского района г.Саратова**

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназия №7» Волжского района г. Саратова (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- решением Саратовской городской Думы от 16.07.2008 г. № 30-313 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего и (или) основного общего и (или) среднего (полного) общего образования»,
- решением Саратовской городской Думы от 30.10.2008 г. № 32-354,
- решением Саратовской городской Думы № 33-370 от 27.02.2014 г. «О внесении изменений в решение Саратовской городской Думы от 16.07.2008 № 30-313 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего и (или) основного общего и (или) среднего (полного) общего образования», «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений», за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего и (или) основного общего и (или) среднего (полного) общего образования в муниципальном образовании «Город Саратов» и иными нормативными правовыми актами.

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда в отношении работников муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназия №7» Волжского района г. Саратова (далее – учреждение), участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с

муниципальным заданием, сформированным в порядке, определенном администрацией муниципального образования «Город Саратов» и принимается с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Система оплаты труда работников учреждения, осуществляющих должностные обязанности в рамках оказания учреждением дополнительных платных образовательных услуг и осуществления учреждением приносящей доход деятельности, устанавливается в соответствующих коллективных договорах, соглашениях, локальных актах муниципальным учреждением самостоятельно в соответствии с нормативными правовыми актами органов государственной власти и муниципальными правовыми актами, регулирующими отношения, связанные с оплатой труда работников учреждений, с учетом мнения представительного органа работников, за счет средств учреждения от оказания дополнительных платных образовательных услуг и осуществления приносящей доход деятельности.

Учреждение самостоятельно формирует единое штатное расписание в пределах имеющихся средств независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения, и источников формирования фонда оплаты труда. Руководитель муниципального учреждения ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки, определяющие нагрузку и оклады работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, на 1 сентября текущего года по форме, установленной учредителем муниципального учреждения.

1.3. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), созданного путем изменения типа существующего учреждения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной до изменения типа учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора муниципального учреждения и средней заработной платы работников муниципального учреждения за календарный год не может превышать 4,5-кратный размер средней заработной платы работников муниципального учреждения (без учета директора, заместителей директора), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя директора муниципального учреждения не может превышать 3-кратный размер средней заработной платы работников муниципального учреждения (без учета директора, заместителей директора), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде

оплаты труда муниципального учреждения не может превышать 40 процентов.

1.4. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации и аттестации на соответствие занимаемой должности, (таблица 1 раздела 6 Положения).

1.5. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили.

1.6. Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, размер оплаты труда устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

1.7. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I-IV классах) специальных (коррекционных) образовательных классов для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии размеры оплаты труда устанавливаются как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная) и другие аналогичные специальности,

- при окончании специальных факультетов по указанным выше специальностям и получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании.

1.8. Работникам, не имеющим специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, профессиональными стандартами, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, в порядке исключения, назначенным директором

образовательного учреждения, может быть установлен тот же размер оплаты труда, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

1.9. Изменение размеров должностных окладов производится:

- после принятия директором учреждения решения в соответствии с п.1.8. Положения,

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа,

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

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

1.10. Директор проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения несет руководитель.

1.11. Основные понятия, используемые в Положении:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Система оплаты труда - совокупность норм, содержащихся в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, устанавливающих условия и размеры оплаты труда, доплат и надбавок стимулирующего характера.

Базовая часть фонда оплаты труда - гарантированная заработная плата руководителей, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иного педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения.

Компенсационные выплаты - дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, в

условиях труда, отклоняющихся от нормальных, не входящие в круг основных обязанностей.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников образовательных учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.12. Выплата заработной платы производится в пределах средств, предусмотренных в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников учреждения на текущий финансовый год.

1.13. Производить ежемесячные выплаты педагогическим работникам учреждения для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников учреждения в целях достижения расчетного целевого значения средней заработной платы педагогических работников общеобразовательного учреждения области, установленного правовым актом Правительства Саратовской области, к ранее установленному расчетному целевому значению средней заработной платы педагогических работников общеобразовательного учреждения.

Формирование и распределение фонда оплаты труда муниципального учреждения

2.1. Фонд оплаты труда муниципального учреждения формируется в пределах средств, предоставляемых муниципальному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на текущий финансовый год, и рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ_{му} = ФОТ_{норм} + ФОТ_{кп} + ФОТ_{кр}$, где $ФОТ_{му}$ – фонд оплаты труда муниципального учреждения, $ФОТ_{норм}$ – фонд оплаты труда, сформированный, исходя из:

а) норматива финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных учреждений (далее - норматив финансирования) без учета расходов на обеспечение учебного (воспитательно-образовательного) процесса, установленных Законами Саратовской области,

б) поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного учредителем (ГРБС) для муниципального учреждения (далее - поправочный коэффициент),

в) количества обучающихся в муниципальном учреждении.

$ФОТ_{норм}$ рассчитывается по следующей формуле: $ФОТ_{норм} = (N - Д) \times П \times У$, где: N - норматив финансирования, $Д$ – расходы на обеспечение учебного (воспитательно-образовательного) процесса, $П$ - поправочный коэффициент, $У$ – количество обучающихся в учреждении. ФОТ_{кп} – фонд оплаты труда в части расходов, связанных с увеличением окладов педагогических работников на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

ФОТ_{кп} определяется из расчета численности педагогических работников и размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленного решением Саратовской городской Думы по состоянию на 31 декабря 2012 года, в расчете на год с учетом начислений на выплаты по оплате труда, установленных в соответствии с действующим законодательством,

ФОТкр – фонд оплаты труда на выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя (далее – выплата ежемесячного денежного вознаграждения),

ФОТкр определяется из расчета численности педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя, и размера выплаты ежемесячного денежного вознаграждения в расчете на год с учетом начислений на выплаты по оплате труда, установленных в соответствии с действующим законодательством.

Размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения определяется из расчета 40 рублей на одного учащегося, но не более 1000 рублей в месяц на одного педагогического работника.

2.2 Распределение фонда оплаты труда в части выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения осуществляется педагогическим работникам, в том числе педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, на которых в соответствии с приказом директора учреждения возложены функции классного руководителя, в размере, определяемом в соответствии с пунктом 2 Положения.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения не образует новый оклад, относится к выплатам стимулирующего характера и осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время.

Экономия фонда оплаты труда муниципального учреждения может быть направлена на выплаты стимулирующего характера работникам муниципального учреждения, согласно Положению о премировании и материальной помощи МОУ «Гимназия №7».

2.3 Фонд оплаты труда муниципального учреждения за исключением фонда оплаты труда на выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя (далее – ФОТ) состоит из базовой части и стимулирующей части:

$ФОТ = ФОТб + ФОТст$, где

ФОТб – базовая часть ФОТ,

ФОТст – стимулирующая часть ФОТ.

Объем стимулирующей части ФОТ определяется по формуле:

$ФОТст = ФОТнорм \times Ш$, где

Ш - коэффициент стимулирующей части ФОТ.».

2.4. Коэффициент стимулирующей части ФОТ устанавливается учреждением на основании приказа директора МОУ «Гимназия №7».

2.5. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения, включая:

а) административно-управленческий персонал муниципального образовательного учреждения (директор, заместитель директора)

б) педагогический персонал, непосредственно осуществляющий образовательный процесс (учитель, преподаватель) (далее - учитель),

в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и др.),

г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, специалист по кадрам, библиотекарь, секретарь, инженер по охране труда и др.),

д) обслуживающий персонал (рабочий по комплексному обслуживанию, гардеробщик, рабочий по комплексной уборке территории, рабочий по комплексной уборке здания, сторож и др.) и складывается из:

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

ФОТбауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала,

ФОТбпп - базовая часть фонда оплаты труда учителей,

ФОТбипп - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала,

ФОТбвуп - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала,

ФОТбоп - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

2.6. Базовая часть фонда оплаты труда учителей рассчитывается по формуле:

$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп}$, где:

пп - доля ФОТ учителей в базовой части ФОТ.

2.7. Соотношение частей фонда оплаты труда утверждается приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.8. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров.

2.9. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в учреждении с учетом особенностей организации образовательного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах средств, предоставляемых учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на текущий финансовый год.

III. Определение стоимости 1 ученико-часа в учреждении

3.1. Для определения величины гарантированной оплаты труда учителя за аудиторную занятость вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа".

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость, включающая 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается учреждением самостоятельно по определенной формуле, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости учителя.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда учителей состоит из общей части и специальной части:

$$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}, \text{ где:}$$

ФОТбпп - базовая часть ФОТ учителей,

ФОТо - общая часть ФОТ,

ФОТс - специальная часть ФОТ.

Объем специальной части фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times \text{С}, \text{ где:}$$

ФОТс - объем специальной части ФОТ,

ФОТпп - базовая часть ФОТ,

С - коэффициент размера специальной части ФОТпп.

Коэффициент специальной части устанавливается учреждением на основании приказа директора МОУ «Гимназия №7».

3.3. Общая и специальная части фонда оплаты труда учителей распределяются исходя из стоимости 1 ученико-часа с учетом повышающих коэффициентов.

3.4. Общая часть фонда оплаты труда учителей обеспечивает гарантированную оплату труда учителя исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда учителей, состоит из:

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}, \text{ где:}$$

ФОТо - общая часть ФОТ учителей,

ФОТаз - фонд оплаты аудиторной занятости,

ФОТнз - фонд оплаты неаудиторной занятости.

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости и неаудиторной занятости и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяется самим учреждением исходя из специфики его образовательной программы и утверждается приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.5. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученикочас) рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТаз} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{\sum_{n=1}^{11} (a \times b) \times 52}, \text{ где:}$$

Стп - стоимость 1 ученико-часа,

52 - количество недель в календарном году,

34 - количество недель в учебном году,

ФОТаз - фонд оплаты труда аудиторной занятости учителей,

а - среднегодовое количество обучающихся в классах,
в - годовое количество часов по учебному плану в классах с
учетом деления классов на группы,
п = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 классы.

3.6. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормативами.

3.7. Специальная часть фонда оплаты труда учителей включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами Саратовской области, рассчитанные учреждением самостоятельно в соответствии с Приложением № 2 к Положению,

- надбавки за наличие почетного звания, государственных наград, ученую степень, выплачиваемые в размере и в порядке, установленными Приложением № 3 к Положению,

- выплаты по повышающим коэффициентам за сложность и приоритетность предмета. Размеры повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность предмета определяются муниципальным учреждением самостоятельно, в зависимости от специфики образовательной программы данного муниципального учреждения по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом в соответствии с Приложением № 4 к Положению,

- выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию.

3.8. При определении размера коэффициента за сложность и приоритетность предмета учитываются следующие критерии:

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию,

- дополнительная нагрузка учителя, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета (лаборатории) и техники безопасности в них, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география), необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и т.д.),

- дополнительная нагрузка учителя, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями обучающихся (начальная школа),

- специфика образовательной программы муниципального учреждения, определяемая концепцией программы развития, и приоритетность предмета в ее реализации.

3.9. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию составляет:

1,10 - для учителя, имеющего первую категорию,

1,15 - для учителя, имеющего высшую категорию.

3.10. При наличии в муниципальном учреждении классов с разными формами (очная, очно-заочная (вечерняя), заочная) и видами (общеобразовательные, гимназические (лицейские), специальные (коррекционные), кадетские классы, классы компенсирующего обучения) обучения стоимость одного ученико-часа рассчитывается по каждому виду и форме обучения отдельно.

Также стоимость одного ученико-часа рассчитывается отдельно в случае осуществления обучения обучающихся, находящихся на длительном лечении в больнице, в центре временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей, как для группового, так и для индивидуального обучения.

IV. Определение размера оклада учителя

4.1. Оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$O = Az + Днз + 100$$

O - оклад учителя,

Az - оплата за часы аудиторной занятости, рассчитываемая по формуле:

$$O = \sum_{j=1}^k \left(\sum_{n=1}^n (Стп \times Чаз_{ij} \times Y_{ij} \times K_i \times A) \right)$$

Стп – стоимость одного ученико-часа (руб./ученико-час),

i – параметр, учитывающий количество предметов, по которым учитель осуществляет обучение,

j – параметр, учитывающий количество классов, групп обучающихся, находящихся на длительном лечении в больнице, в центре временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей, в которых учитель осуществляет обучение, а также количество таких обучающихся по индивидуальной форме обучения,

Чаз_{ij} – количество часов по учебному плану в месяц по предмету i по параметру j,

Y_{ij} – количество учеников в классе j по предмету i на начало очередного учебного года. При расчете оклада учителя, осуществляющего индивидуальное обучение, при делении классов на подгруппы используется наполняемость класса, в котором осуществляется обучение.

В случае осуществления обучения обучающихся, находящихся на длительном лечении в больнице, в центре временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей, Y_{ij} – количество групп таких обучающихся или количество таких обучающихся по индивидуальной форме обучения,

K_i – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета i ,

A – повышающий коэффициент за квалификационную категорию,

Днз – доплата за неаудиторную занятость (определена в приложении 1 к Методике)».

100 - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

V. Гарантии учителям муниципальных учреждений в связи с переходом на новую систему оплаты труда

5.1. В случае, когда установленная в соответствии с новой системой оплаты труда базовая часть фонда оплаты труда учителя оказывается ниже установленной до ее введения, указанным работникам на время работы в учреждении при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница и заработная плата исчисляется по формуле:

$ЗПбч = O + C + B$, где:

ЗПбч - базовая часть оплаты труда учителя,

O - оклад учителя,

C - специальная часть фонда оплаты труда,

B - дополнительные выплаты в целях неумножения базовой части оплаты труда учителя за фактически отведенные часы по учебному плану в пределах общего фонда оплаты труда.

VI. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального учреждения

6.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда муниципального учреждения рассчитывается по формуле:

$ФОТст = ФОТстауп + ФОТстпп + ФОТтип + ФОТстувп + ФОТстоп$,

где:

ФОТстауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала,

ФОТстпп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учителей,

ФОТтип - стимулирующая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала,

ФОТстувп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала,

ФОТстоп - стимулирующая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

Соотношение частей определяется муниципальным учреждением самостоятельно.

6.2. Система стимулирующих выплат работникам муниципального учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

6.3. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей качества и результативности труда учителей и иных категорий педагогического персонала являются:

- а) качество обучения,
- б) здоровье обучающихся,
- в) воспитание обучающихся.

6.4. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели качества и результативности труда, для работников учреждения определяются в Положении о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников, принимаемом работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МОУ «Гимназия №7» применяется:

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

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения,

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

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

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

7.2. Директор МОУ «Гимназия №7» в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися

высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

VIII. Расчет оплаты труда руководящих работников муниципального учреждения

8.1. Должностной оклад директора муниципального учреждения устанавливается учредителем.

Размер должностного оклада директора муниципального учреждения рассчитывается исходя из средней заработной платы учителей и иных категорий педагогического персонала муниципального учреждения и группы по оплате труда по следующей формуле.

$ДОр = ЗПспр \times Кг$, где:

ДОр - должностной оклад директора муниципального учреждения,

ЗПспр – средняя заработная плата учителей и иных категорий педагогического персонала муниципального учреждения,

Кг - коэффициент по группе по оплате труда директора муниципального учреждения.

Коэффициент по группе по оплате труда директора муниципального учреждения устанавливается:

1 группа - коэффициент 2,7,

2 группа - коэффициент 2,3,

3 группа - коэффициент 1,8,

4 группа - коэффициент 1,4.

При расчете средней заработной платы учителей и иных категорий педагогического персонала учитываются их оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера (без учета выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя).

Расчет средней заработной платы учителей и иных категорий педагогического персонала муниципального учреждения осуществляется на начало учебного года.

Средняя заработная плата учителей и иных категорий педагогического персонала муниципального учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера (за исключением выплат ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя) на фактическую численность данных работников по состоянию на начало учебного года.

8.2. Должностные оклады заместителям директора муниципального учреждения при нормальной продолжительности рабочего времени - 40 часов в неделю - устанавливаются от 50 до 90 процентов от должностного оклада директора муниципального учреждения. При замещении должности заместителя директора муниципального учреждения на условиях неполного рабочего времени должностной оклад устанавливается пропорционально должностному окладу, установленному за работу в условиях нормальной

продолжительности рабочего времени. Стимулирующие выплаты заместителям директора муниципального учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «Гимназия №7».

8.3. Из специальной части фонда оплаты труда муниципального учреждения осуществляются доплаты директорам муниципального учреждения, заместителям руководителей муниципального учреждения за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени в соответствии с Приложением № 3 к Положению.

8.4. Определение группы по оплате труда директора муниципального учреждения осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности муниципального учреждения.

8.5. Объемные показатели деятельности муниципального учреждения при определении группы по оплате труда оцениваются в баллах:

N	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в муниципальном учреждении	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество работников муниципального учреждения	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию, - высшую квалификационную категорию	0,5 1
3.	Наличие групп продлённого дня		до 20
4.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
6.	Наличие лицензированного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15

7.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе муниципального учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
8.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	за каждую единицу	до 30
9.	Наличие обучающихся (воспитанников) в муниципальном учреждении, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этим муниципальным учреждением или на его базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
10	Наличие в образовательном учреждении (классах, группах) общего назначения обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	За каждого обучающегося (воспитанника)	1

8.6. Муниципальные учреждения относятся к группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда, к которой муниципальное учреждение относится по сумме баллов			
		1 гр.	2 гр.	3 гр.	4 гр.
.	Школы и образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста	свыше 500	до 500	до 350	до 200

8.7. Группа по оплате труда директора муниципального учреждения (далее - группа по оплате труда) определяется учредителем не чаще одного раза в год в устанавливаемом им порядке на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемных показателей деятельности муниципального учреждения.

Группа по оплате труда для вновь созданного муниципального учреждения устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

8.8. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность управления муниципальным учреждением, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем муниципального учреждения за каждый дополнительный объемный показатель деятельности до 20 баллов.

8.9. Конкретное количество баллов, предусмотренных по объемным показателям деятельности с верхним пределом баллов, устанавливается учредителем муниципального учреждения.

8.10. Показатель «Количество обучающихся (воспитанников) в муниципальном учреждении» определяется по сформированному по состоянию на начало учебного года контингенту обучающихся (воспитанников).

8.11. За директором муниципального учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, не более чем на один год, а в последующий период - по соглашению сторон трудового договора.

IX. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

9.1. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, регулирующими отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений.

9.2. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «Гимназия №7».

9.3. Работникам учреждения с учетом специфики работы в соответствующем учреждении устанавливаются следующие выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу):

Учреждения и категории работников	Повышающий коэффициент
гимназии:	
- педагогическим работникам	0,15
Учреждения, имеющие специальные (компенсирующие) группы для воспитанников с отклонениями в развитии:	
- работникам, непосредственно занятым в таких группах (учитель-логопед)	0,2

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

9.4. Директор учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы по специальности, в определенной должности) педагогических работников, других работников и устанавливает им должностные оклады, в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами.

9.5. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением для работников учреждений.

9.6. Оплата труда по ранее установленной квалификационной категории может производиться в течение не более двух лет педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, допускается сохранение оплаты труда по ранее установленной квалификационной категории до достижения работниками пенсионного возраста.

Х. Другие вопросы оплаты труда.

10.1. В пределах фонда оплаты учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника или близких родственников работника в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников, работников школы,
- на лечение работников (в зависимости от тяжести заболевания),
- в связи со стихийными и техногенными авариями и катастрофами и

т.д.

10.2 Выплата материальной помощи оформляется приказом директора учреждения.

10.3 Конкретные размеры материальной помощи устанавливаются учреждением самостоятельно, исходя из имеющихся на эти цели средств - экономии фонда оплаты труда.

Положение по установлению доплат учителям за неаудиторную занятость

Доплата за неаудиторную занятость ($D_{нз}$) стимулирует учителя к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной занятости по предмету. Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

- а) осуществление функций классного руководства,
- б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися,
- в) неаудиторная предметная деятельность: подготовка обучающихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам, консультации и дополнительные занятия с обучающимися и т.д.

Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле в соответствии с индивидуальным планом-графиком работы учителя:

$$D_{нз} = \sum_{i=1}^n C_{стп} \times Ч_{аз} \times U_i \times A_i \times K_i$$

- $C_{стп}$ - расчетная стоимость 1 ученико-часа (руб./ученикочас),
- U_i - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости,
- $Ч_{аз}$ - количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости,
- K_i - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости,
- A_i - повышающий коэффициент за квалификационную категорию,
- i - параметр, учитывающий количество составляющих неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы учителя утверждается директором муниципального учреждения.

Составляющие неаудиторной занятости

Значение параметра	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент K_i
1.	Классное руководство	1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями обучающихся	1
3.	Кружковая работа	1
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	1,20

5.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	0,03
6.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	0,03
7.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	0,5

Во избежание перегрузки учителей и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость учителей не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости 1 ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости.

Перечень выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда оплаты труда муниципального учреждения

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для учителей - к оплате за часы аудиторной занятости, для других работников муниципального учреждения - к должностному окладу.

Виды работ	Компенсационный коэффициент
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда:	
с тяжелыми и вредными условиями труда (по результатам аттестации рабочих мест)	0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии и со ст. 153 ТК РФ
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника:	
За проверку письменных работ:	
- за проверку письменных работ в 1-4 классах	0,10
- за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах	0,15
- за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
- за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
За заведование кабинетами, лабораториями	0,1
За заведование учебными мастерскими	0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35
За заведование учебно-опытными (учебными) участками в муниципальном учреждении	0,25
За внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от	1,0

количества классов: от 10 до 19 – 0,25 20-29 классов -0,5 30 и более -1,0	
За работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	0,2
За обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	0,05 за каждый работающий компьютер
За руководство районным методическим объединением	0,1
За руководство школьным методическим объединением	0,1
За ведение делопроизводства	0,15
За активное участие в решении социальных вопросов труда	0,2

Размер и порядок установления доплат за наличие почетного звания, государственных наград, ученую степень

1. Административно-управленческому персоналу муниципального учреждения, деятельность которого связана с образовательным процессом, учителям и иным категориям педагогического персонала муниципального учреждения устанавливаются доплаты к заработной плате:

1) за ученую степень:

- доктора наук - 4803 рубля,
- кандидата наук - 3202 рубля.

При наличии у работника муниципального учреждения права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным настоящим подпунктом, надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере,

2) за почетные звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации" - 1601 рубль,

3) награжденным медалью К.Д.Ушинского, медалью Л.С. Выготского; нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации" - 901 рубль.

При наличии у работника муниципального учреждения права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным подпунктами 2,3, надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

2. Доплата устанавливается приказом работодателя: при присвоении почетного звания - со дня присвоения, при присуждении ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей квалификационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук, награжденным медалью К.Д.Ушинского, "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный

работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Ветеран сферы воспитания и образования" - со дня награждения.

Положение по установлению размеров повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность предметов

1. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета (далее - повышающий коэффициент) предназначен для дифференциации оклада учителей в зависимости от специфики преподаваемого ими предмета.

При определении размера повышающего коэффициента учитываются следующие критерии:

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию в независимой форме,
- дополнительная нагрузка учителя, связанная с подготовкой к урокам,
- дополнительная нагрузка учителя, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями обучающихся (начальная школа),
- специфика образовательной программы муниципального учреждения, определяемая концепцией программы развития, и приоритетность предмета в ее реализации.

2. Повышающие коэффициенты устанавливаются в размере:

- а) предметы по программам углубленного изучения - 1,06,
- б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня - 1,05,
- в) русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1-4 классы начальной школы - 1,04,
- г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия - 1,03,
- д) право, экономика, технология – 1,02,
- е) физическая культура, изобразительное искусство, музыка, астрономия, основы безопасности жизнедеятельности (ОБЖ), ознакомление с окружающим миром, природоведение, экология, основы религиозных культур и светской этики, элективные предметные курсы - 1,0.

Принято
Общее собрание трудового
коллектива,
протокол от 12.01.2024 г. № 1

Согласовано
с профсоюзным комитетом
Председатель профкома
_____ К.А.Гермоний
12.01.2024 г., протокол № 1

Утверждаю
Директор МОУ «Гимназия №7»
_____ И.А. Орлова
Приказ от 12.01.2024 г. № 27

**Положение о комиссии по охране труда
муниципального образовательного учреждения
«Гимназия №7» Волжского района г. Саратова**

I. Общие положения

1.1. Положение о комиссии по охране труда муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназия №7» Волжского района г. Саратова, (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации,
- Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» № 181 от 17.07.1999 г.,
- Постановлением Минтруда РФ «О рекомендациях по формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, создаваемых на предприятиях, учреждениях и организациях с численностью работников более 10 человек» № 64 от 12.10.94,
- Уставом муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназия №7» Волжского района г. Саратова (далее - МОУ «Гимназия №7»)),
- Правилами внутреннего распорядка МОУ «Гимназия №7».

Комиссия по охране труда, (далее – Комиссия) в своей деятельности руководствуется законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о труде и охране труда, коллективными договорами и нормативными локальными актами МОУ «Гимназия №7».

Создание и персональный состав Комиссии в соответствии с настоящим Положением определяются приказом по МОУ «Гимназия №7».

1.4. Настоящее Положение является локальным актом нормативным актом, регламентирующим деятельность МОУ «Гимназия №7».

1.5. Настоящее Положение принимается на общем собрании работников МОУ «Гимназия №7», согласуется с профсоюзным комитетом и утверждается директором МОУ «Гимназия №7».

Настоящее Положение принимается на неопределенный срок.

Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании работников МОУ «Гимназия №7», согласуются с Профкомом и утверждаются директором МОУ «Гимназия №7».

2. Цели и задачи Комиссии

2. На Комиссию возлагаются следующие основные задачи:

2.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений работодателя и работников в области охраны труда в МОУ «Гимназия №7».

2.2. В своей деятельности Комиссия решает следующие основные задачи:

2.3. Разработка на основе предложений сторон программы совместных действий работодателей, профессиональных, членов родительского комитета по улучшению условий и охраны труда и учебы, предупреждению производственного и детского травматизма и профессиональных заболеваний.

2.4. Рассмотрение предложений по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки проекта соответствующего раздела коллективного договора.

2.5. Анализ существующего состояния условий и охраны труда в МОУ «Гимназия №7», а также подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем охраны труда.

2.6. Информирование работников и членов родительского комитета о состоянии условий и охраны труда в МОУ «Гимназия №7», существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средств индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

3. Функции Комиссии

Для выполнения поставленных задач на Комиссию возложены следующие функции:

3.1. Рассмотрение предложений работодателей, профессиональных союзов, а также отдельных работников по созданию здоровых и безопасных условий труда и учебы в школе и выработка рекомендаций, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников и обучающихся в процессе, трудовой и образовательной деятельности.

3.2. Рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих и учебных местах, участие в проведении обследований по обращениям работников, выработка в необходимых случаях рекомендаций по устранению выявленных нарушений.

3.3. Изучение причин производственного и детского травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда и учебы, подготовка

информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда и учебы в школе.

3.4. Оказание содействия работодателю в организации в МОУ «Гимназия №7» обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, проведении своевременного и качественного инструктажа по охране труда работников, обучающихся по безопасности труда.

3.5. Участие в работе по пропаганде охраны труда в МОУ «Гимназия №7», повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда и безопасности жизнедеятельности.

4. Права Комиссии

Для осуществления возложенных функций Комиссии предоставлены следующие права:

4.1. Получать от работодателя информацию о состоянии условий труда и учебы в школе, производственного и детского травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов.

4.2. Заслушивать на своих заседаниях сообщения работодателя (его представителей) по вопросам выполнения ими обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда и учебы в школе и соблюдения гарантий права работников и обучающихся на охрану труда.

4.3. Участвовать в работе по формированию мероприятий коллективного договора по вопросам, находящимся в компетенции Комиссии.

4.4. Вносить предложения работодателю о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушения требований норм, правил и инструкций по охране труда.

4.5. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц школы в случаях нарушения ими законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, сокрытия несчастных случаев на производстве, во время проведения образовательного процесса и профессиональных заболеваний.

4.6. Вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников трудового коллектива за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в МОУ «Гимназия №7».

5. Организация и порядок деятельности Комиссии

5.1. Комиссия создается на паритетной основе из представителей администрации МОУ «Гимназия №7» и Профсоюза в составе 5 человек.

5.2. В состав Комиссии в обязательном порядке входят 2 представителя администрации МОУ «Гимназия №7» и 3 представителя профсоюзного комитета.

5.3. Выдвижение в Комиссию представителей работников администрации и профсоюзных комитетов проводится на общем собрании работников, а представители работодателя назначаются приказом директора МОУ «Гимназия №7». Представители работников, профсоюзных комитетов отчитываются о проделанной работе не реже одного раза в год на общем собрании работников МОУ «Гимназия №7». В случае признания их деятельности неудовлетворительной собрание вправе отозвать их из состава Комиссии и выдвинуть в его состав новых представителей.

5.4. Комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря. Председателем комиссии не могут быть избраны руководитель, его заместители и председатель профсоюзного комитета, которые могут входить в комиссию только в качестве рядовых членов.

5.5. Члены Комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах без освобождения от основной работы.

5.6. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

5.7. В своей работе Комиссия взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, профессиональным союзом.

5.8. Для выполнения возложенных задач члены Комиссии получают соответствующую подготовку в области охраны труда по специальной программе на курсах за счет средств работодателя.

Принято
Общее собрание трудового
коллектива,
протокол от 12.01.2024 г. № 1

Согласовано
с профсоюзным комитетом
Председатель профкома
_____ К.А.Гермоний
12.01.2024 г., протокол № 1

Утверждаю
Директор МОУ «Гимназия №7»
_____ И.А. Орлова
Приказ от 12.01.2024 г. № 27

**Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам муниципального общеобразовательного учреждения
«Гимназия №7» Волжского района г. Саратова длительного отпуска
сроком до одного года**

Педагогические работники муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназия №7» Волжского района г. Саратова в соответствии с МОУ «Гимназия №7» № 644 и ст. 355 Трудового кодекса Российской Федерации имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

1. Право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 (далее — педагогические работники)

2. Продолжительность стажа непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

Вопросы исчисления стажа непрерывной педагогической работы рассматриваются администрацией МОУ «Гимназия №7» по согласованию с Профкомом.

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

3.1. Фактически проработанное время по трудовому договору, при этом проработанное время суммируется, если продолжительность перерыва между увольнением и поступлением на работу составляет не более 3 месяцев,

3.2. Время, когда работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет,

3.3. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность),

3.4. Время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе,

3.5. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания ССУЗа или ВУЗа и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

3.6. Время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию на педагогических должностях.

4. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца,

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев,

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа,

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев,

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев,

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе,

- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев,

- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев,

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности),

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев,

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

- При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

5. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику в любое время по заявлению работника.

6. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

7. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения.

8. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

9. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется учебная нагрузка при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

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

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

Принято
Общее собрание трудового
коллектива,
протокол от 12.01.2024 г. № 1

Согласовано
с профсоюзным комитетом
Председатель профкома
_____ К.А.Гермоний
12.01.2024 г., протокол № 1

Утверждаю
Директор МОУ «Гимназия №7»
_____ И.А. Орлова
Приказ от 12.01.2024 г. № 27

**Положение о премировании и материальной помощи
работникам муниципального общеобразовательного учреждения
«Гимназия №7» Волжского района г. Саратова**

1. Общие Положения.

1.1. Настоящее Положение о премировании и оказании материальной помощи работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназия №7» Волжского района г. Саратова (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иными законодательными актами РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназия №7» Волжского района г. Саратова (далее - МОУ «Гимназия №7»).

1.2. Настоящим Положением предусматривается единовременное (разовое) премирование.

1.3. Премирование работников школы, осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда (за счет вакантных должностей, в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и т.д.), которая может быть израсходована на премирование без ущерба для основной деятельности МОУ «Гимназия №7». Конкретный объем премиальных выплат устанавливается МОУ «Гимназия №7» самостоятельно, исходя из имеющихся средств на эти цели.

1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности работников МОУ «Гимназия №7», повышение их ответственности за своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения МОУ «Гимназия №7» уставных задач и обязательств.

1.5. В настоящем Положении под премированием и оказанием материальной помощи следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, которая включает в себя: должностной оклад, надбавки и доплаты к нему, стимулирующие выплаты по критериям оценки труда работников.

1.6. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием МОУ «Гимназия №7».

2. Виды премий.

2.1. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников МОУ «Гимназия №7» в следующих случаях:

- по итогам работы за отчетный период (квартал, год),
- в связи с профессиональным праздником День учителя,
- в связи с уходом на пенсию (за долголетний добросовестный труд),
- к юбилейным датам работника (50 и 55 лет, 60 и 65 лет),
- в случаях, предусмотренных пунктом 2.3. настоящего Положения.

2.2. Премии могут выплачиваться:

- за активное участие и большой личный вклад в реализацию проектов МОУ «Гимназия №7»,
- за подготовку, участие и проведение конференций, выставок, семинаров и других мероприятий, связанных с уставной деятельности МОУ «Гимназия №7»,
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий, срочных работ, разовых поручений директора,
- за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных видов работ,
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на сохранность технических средств обучения, учебно-наглядных пособий,
- за проведение работ по улучшению условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности,
- за разработку и внедрение компьютерных форм в образовательную деятельность, делопроизводство,
- за качественное ведение документации,
- за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы или с ликвидацией чрезвычайных ситуаций (авария, карантин и т.д.),
- за подготовку МОУ «Гимназия №7» к отопительному сезону и началу нового учебного года,
- за организацию и проведение работ по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования,
- за образцовое исполнение должностных обязанностей.

3. Размер премий.

3.1. При установлении размера премии конкретному работнику учитывается его совокупный вклад в развитие и совершенствование деятельности МОУ «Гимназия №7».

3.2. Размер премии определяется для каждого работника в конкретной сумме или процентах от должностного оклада и максимальными размерами не ограничивается.

4. Порядок утверждения и выплаты премий.

4.1. Предложения по премированию работников готовятся администрацией МОУ «Гимназия №7» и выносятся на обсуждение профсоюзного комитета школы.

4.2. Размер премии конкретному работнику определяется с учётом мнения профсоюзного комитета и оформляется приказом директора.

4.3. Премирование, предусмотренное пунктом 2.2. настоящего Положения, осуществляется по факту выполнения работы, поручения, проекта в целом или его этапа.

4.4. Премии к юбилейным датам, в связи с уходом на пенсию, выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада и стажа работы в МОУ «Гимназия №7».

4.5. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

5. Условия и порядок оказания материальной помощи.

5.1. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника или близких родственников работника в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников, работников МОУ «Гимназия №7»,
- на лечение работников (в зависимости от тяжести заболевания),
- в связи со стихийными и техногенными авариями и катастрофами и т.д.

5.2. Выплата материальной помощи оформляется приказом директора учреждения.

5.3. Конкретные размеры материальной помощи устанавливаются МОУ «Гимназия №7» самостоятельно, исходя из имеющихся на эти цели средств - экономии фонда оплаты труда.

6. Заключительные Положения.

6.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

Принято
Общее собрание трудового
коллектива,
протокол от 12.01.2024 г. № 1

Согласовано
с профсоюзным комитетом
Председатель профкома
_____ К.А.Гермоний
12.01.2024 г., протокол № 1

Утверждаю
Директор МОУ «Гимназия №7»
_____ И.А. Орлова
Приказ от 12.01.2024 г. № 27

**Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда
оплаты труда работников МОУ «Гимназия №7» Волжского района
г.Саратова**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «МОУ «Гимназия №7» Волжского района г.Саратова (далее - Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования в Саратовской области в 2008 г. в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением Правительства Саратовской области от 16.06.2008 г. № 254П, решением Саратовской городской Думы от 16.07.2008 г. № 30-313, решением Саратовской городской Думы от 30.10.2008 г. №32-354, Решением Саратовской городской Думы № 33-370 от 27.02.2014 г. «О внесении изменений в решение Саратовской городской Думы от 16.07.2008 № 30-313 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего и (или) основного общего и (или) среднего (полного) общего образования»).

Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иной категории педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников МОУ «Гимназия №7» в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

1.2. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности деятельности, разработанный администрацией совместно с органами государственного-общественного управления, по следующим категориям работников: административно-управленческий персонал, педагогический персонал непосредственно осуществляющий учебный

процесс, иные категории педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Стимулирование данных категорий работников осуществляется по бальной системе с учетом утвержденных критериев и показателей. Критерии и показатели качества и результативности труда имеют свою систему ранжирования по должностным обязанностям работника. Каждому критерию и показателю присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов работника составляет: для административно-управленческого персонала - 100 баллов, для педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс - 100 баллов, для иных категорий педагогических работников – 70 баллов, вспомогательного и обслуживающего персонала - 70 баллов.

1.3. В соответствии с целями образовательной и уставной деятельности МОУ «Гимназия №7», в разработанный перечень критериев и показателей качества и результативности труда могут вноситься изменения и дополнения.

1.4. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.5. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с Профкомом, Советом Учреждения, утверждается приказом директора МОУ «Гимназия №7».

2. Порядок стимулирования.

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников в соответствии с информацией предоставляемой директором МОУ «Гимназия №7» (далее – Учреждение) по согласованию с профсоюзной организацией.

2.2. Отчетным периодом, для подведения итогов показателей качества и результативности труда, установлен предшествующий учебный год (период с 1 сентября по 31 августа). Для работников, принятых на работу в середине учебного года, отчетным периодом устанавливается первое (сентябрь-декабрь) или второе (январь-май) учебное полугодие.

2.3. Работники МОУ «Гимназия №7» самостоятельно готовят и представляют результаты своей деятельности, за установленный отчетный период, заместителю директора для проверки и уточнения. Результаты своей деятельности работники представляют в виде портфолио или в виде аналитических и статистических отчетов, рейтинговых результатов, отчетных справок. Результаты деятельности представляются работником один раз в год до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом (15 августа).

2.4. Уточненные данные по результатам деятельности работников заместитель директора МОУ «Гимназия №7» представляет для согласования Управляющему совету.

2.5. Определение числа баллов для каждого работника производится по занимаемой должности в соответствии с таблицей **критериев и показателей**

профессиональной деятельности (приложение № 1). Для подготовки расчета стимулирующих выплат производится подсчет суммы баллов за отчетный период по каждому работнику.

2.6. Если работник приступил к работе после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком, длительного периода временной нетрудоспособности (более 6 месяцев), длительного отпуска педагогического работника, расчёт стимулирующей части заработной платы работника осуществляется на основании показателей работы, представленных до наступления вышеуказанных периодов.

2.7. Работникам, принятым на постоянную работу в порядке перевода из других общеобразовательных учреждений, могут быть учтены (полностью или частично) **критерии и показатели** их профессиональной деятельности по предшествующему отчетному периоду в порядке, установленном п.2 данного раздела.

2.8. Учителям в возрасте до 30 лет (включая день исполнения 30 лет), не имеющим стажа педагогической работы либо имеющим стаж педагогической работы до одного года и принятым на работу в муниципальное учреждение после окончания организации среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты учителям в данном учреждении на период со дня приема на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений учителя.

2.9. Учителю за работу со школьным сайтом осуществлять доплату в размере 20 баллов.

2.10. Учителю за работу в качестве начальника детского оздоровительного лагеря осуществлять доплату в размере 10 баллов, учителям, работающим в летнем оздоровительном лагере – 5 баллов.

2.11. Заместителю директора, исполняющему обязанности директора, осуществлять доплату в размере 10 баллов.

3. Система оценки индивидуальных достижений.

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений административно-управленческого персонала, педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс, иных категорий педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала являются:

- единая процедура и технология оценивания,
- достоверность используемых данных,
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

3.2. Процедура, технология, структуры по оценке достижений административно-управленческого персонала, педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс, иных категорий

педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала регламентируются федеральными, региональными нормативными и распорядительными документами:

по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, государственной итоговой аттестации выпускников IX классов общеобразовательных учреждений,

по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации образовательных учреждений,

по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций,

по содержанию учреждения, по соблюдению норм и правил безопасности и гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях,

региональной программой мониторинговых исследований.

3.3. Накопление данных по результатам профессиональной деятельности каждого работника осуществляется в рамках аналитических справок, статистических отчетов, рейтинговых результатов, в т.ч. аналитического отчета директора, а также портфолио работников, из них:

накопление информации об индивидуальных достижениях административно-управленческого персонала осуществляется в рамках аналитических, статистических отчетов и рейтинговых результатов,

накопление информации об индивидуальных достижениях педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс, иных категорий педагогического персонала и учебно-вспомогательного осуществляется в портфолио,

накопление информации об индивидуальных достижениях обслуживающего персонала осуществляется посредством контроля за выполнением норм и требований СанПиН заместителем директора МОУ «Гимназия №7» по АХЧ.

3.4. Структура оценки деятельности работников состоит из перечня критериев профессиональной деятельности, административно-управленческого персонала, педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, каждый из которых имеет свою систему ранжирования с учетом распределения по должностным обязанностям работника.

3.5. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям, относящимся к работнику.

3.6. Заместитель директора представляет в Управляющий совет аналитический отчет и информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

3.7. Управляющий совет утверждает или отклоняет результаты показателей деятельности работников с обоснованием причин.

3.8. В случае возникновения конфликтной ситуации, для её рассмотрения, Управляющий совет вправе создать специальную конфликтную комиссию в следующем составе: директор МОУ «Гимназия №7», представители органов государственно-общественного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации.

3.9. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне осуществляется директором, заместителем директора.

5. Порядок расчета стимулирующих выплат

5.1. Расчеты размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производятся по результатам отчетных периодов один раз в год или в соответствии с изменениями и дополнениями по приказу директора МОУ «Гимназия №7».

5.2. Размер стимулирующей выплаты конкретного работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

5.3. Для получения денежного эквивалента (стоимости) каждого балла (в руб.):

размер стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала делится на общую сумму баллов административно-управленческого персонала,

размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс делится на общую сумму баллов педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс,

размер стимулирующей части фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала делится на общую сумму баллов иной категории педагогического персонала,

размер стимулирующей части фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала делится на общую сумму баллов учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала,

В результате получается денежный эквивалент каждого балла (в рублях) по каждой категории работников.

5.4. Для расчета стимулирующих выплат каждого работника сумма его баллов умножается на денежный эквивалент (в руб.) той категории работников, по которой данный работник работал в отчетном периоде.

5.5. Стимулирующие выплаты начисляются и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному времени.

5.6. Стимулирующие выплаты учитывается при начислении заработной платы за дни отпуска и работы в каникулярное время в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.7. Экономия фонда оплаты труда сложившаяся по итогам календарного года (за счет вакантных должностей, в связи с оплатой дней

временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и т.д.) может быть направлена (полностью или частично), на увеличение работникам ранее установленного размера выплат за показатели стимулирования.

Расчет стимулирующих выплат при этом производится, с учетом объема средств экономии, путем перерасчета стоимости балла. В этом случае, в дополнение к первоначальному приказу издается новый приказ, с указанием нового размера стоимости одного балла стимулирующих выплат и периода времени на который данная выплата устанавливается.

Критерии стимулирования заместителей директора, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МОУ «Гимназия №7»

Критерии и показатели качества результативности профессиональной деятельности (достижений) педагогических работников (учителей-предметников и учителей начальных классов) для начисления выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МОУ «Гимназия №7»

Максимально возможный балл по критериям и показателем составляет 100 баллов ($K1+K2+K3+K4+K5$) = 100 баллов

КРИТЕРИЙ 1. УРОВЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГА							
<i>Максимальный балл по критерию – 20</i>							
<i>Средний балл по критерию рассчитывается по формуле: сумма учтенных пунктов по критерию ($K1П1+K1П2+K1П3+K1П4+K1П5+K1П6+K1П7$) делится на количество учтенных пунктов по данному критерию ($K1П5, K1П6, K1П7$ учитываются только учителями-предметниками, указанными в уточнениях)</i>							
1.1. Результативность использования ИКТ в образовательном процессе	участие учителя в онлайн-конференциях, вебинарах (копии дипломов, грамот, сертификатов)	использование в образовательном процессе электронных УМК (скриншоты интерфейсов, ссылки на электронные УМК)	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных электронных образовательных ресурсов (скриншоты интерфейсов, ссылки на ЭОР)	использование электронных форм контроля (скриншоты интерфейсов, ссылки на ресурсы)	использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке (выходные данные локального документа, регламентирующего режим дистанционного обучения)	наличие у учителя призовых мест на мероприятиях проводимых в дистанционном режиме (копии дипломов, грамота)	выставляется средний балл (суммируется количество баллов по выбранным опциям и делится на 6) (не более 20)
	20	20	20	20	20	20	
1.2. Результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий	использование на уроках метода защиты проекта (выписка из КТП по количеству часов, выделенных на подготовку и защиту проекта)	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых, практико-ориентированных и исследовательских проектах школьного уровня (копии дипломов и грамот)	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых, практико-ориентированных и исследовательских проектах муниципального уровня (копии	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых, практико-ориентированных и исследовательских проектах регионального уровня (копии	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых, практико-ориентированных и исследовательских проектах всероссийского и международного уровней (копии	участие в волонтерской деятельности, создание волонтерских отрядов, руководство волонтерским отрядом (копии распорядительных документов,	выставляется сумма баллов (не более 20)

			дипломов и грамот)	дипломов и грамот)	дипломов и грамот)	дипломов, грамот)	
	1	2	3	4	5	5	
1.3. Результативность исследовательской деятельности учителя	наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педагогических советах школьного уровня (выписки из протоколов педагогических советов)	наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на совещаниях, конференциях, форумах уровня выше школьного (выписки из протоколов, копии сертификатов)	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей, фестивалях педагогического мастерства муниципального уровня (копии дипломов, грамот)	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей, фестивалях педагогического мастерства регионального уровня (копии дипломов, грамот)	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей, фестивалях педагогического мастерства всероссийского уровня (копии дипломов, грамот)	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей, фестивалях педагогического мастерства международного уровня (копии дипломов, грамот)	выставляется сумма баллов (не более 20)
	1	2	3	4	5	5	
1.4. Участие педагога в методической работе	педагог-наставник (выписка из распорядительных документов о наличии статуса, копии удостоверений, сертификатов)	педагог-тьютор (выписка из распорядительных документов о наличии статуса, копии удостоверений, сертификатов)	руководитель школьного методического объединения учителей-предметников (выписка из протокола заседания НМК)			координатор деятельности инновационных площадок и научных лабораторий любого уровня (выписка из протоколов НМС)	выставляется максимальный балл (не более 20)
	5	10	15			20	
1.5. Организация работы по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (для учителей физической культуры)	отсутствие	наличие обучающихся у данного педагога, награжденных знаками отличия комплекса ГТО (копии удостоверений, сертификатов)	наличие показателя (документы, регламентирующие деятельность учителя по данному направлению, копии протоколов, сертификатов, удостоверений)			наличие у педагога знака отличия комплекса ГТО (копии удостоверений, сертификатов)	выставляется максимальный балл (не более 20)
	0	5	15			20	

1.6. Результативность деятельности учителя через организацию персональных выставок художественного и декоративно-прикладного творчества, концертов (для учителей технологии, изобразительного искусства, музыки)	школьный уровень (копии распорядительных документов, сертификатов, грамот, благодарственных писем, фотографии)	муниципальный уровень (копии распорядительных документов, сертификатов, грамот, благодарственных писем, фотографии)	региональный уровень (копии распорядительных документов, сертификатов, грамот, благодарственных писем, фотографии)	более высокий уровень (копии распорядительных документов, сертификатов, грамот, благодарственных писем, фотографии)	выставляется максимальный балл (не более 20)
	5	10	15	20	
1.7. Участие педагога в качестве технического специалиста при проведении диагностических работ в образовательном учреждении (для учителей информатики)	не участвовал	олимпиады (выписка из приказа, регламентирующего организацию и проведение диагностических работ)	диагностические работы (выписка из приказа, регламентирующего организацию и проведение диагностических работ)	Всероссийские проверочные работы (выписка из приказа, регламентирующего организацию и проведение диагностических работ)	выставляется максимальный балл (не более 20)
	0	5	10	20	
КРИТЕРИЙ 2. ДИНАМИКА УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ					
<i>Максимальный балл по критерию – 20</i>					
<i>Средний балл по критерию рассчитывается по формуле: сумма учтенных пунктов по критерию (К2П1+К2П2+К2П3+К2П4+ К2П5) делится на количество учтенных пунктов по данному критерию</i>					
2.1. Средний балл результатов ЕГЭ у данного педагога (учитывается при наличии обучающихся у	наличие у данного педагога обучающихся, набравших количество баллов ниже порогового уровня по соответствующему предмету (выписка из протокола результатов ЕГЭ об обучающихся, не достигших порогового уровня) <i>При наличии обучающихся, не достигших</i>	средний балл результатов ЕГЭ обучающихся данного педагога, набравших количество баллов от порогового уровня по соответствующему предмету до 70 баллов (выписка из протокола результатов ЕГЭ со средним баллом по	средний балл результатов ЕГЭ обучающихся данного педагога, набравших выше 70 баллов (выписка из протокола результатов ЕГЭ со средним баллом по количеству обучающихся у данного педагога, сдававших ЕГЭ)	выставляется максимальный балл (не более 20)	

данного педагога, участвующих в ГИА)	<i>порога, из максимального балла, полученного педагогом за этот пункт, вычитается 5 баллов.</i>		количеству обучающихся у данного педагога, сдававших ЕГЭ)			
	-5		10		20	
2.2. Доля обучающихся, подтвердивших по результатам ГИА по образовательным программам основного общего образования (ОГЭ/ГВЭ) годовые отметки (учитывается при наличии обучающихся у данного педагога, участвующих в ГИА)	менее 50% (сравнительная таблица результатов ОГЭ/ГВЭ и годовых отметок)	50-59% (сравнительная таблица результатов ОГЭ/ГВЭ и годовых отметок)	60-70% (сравнительная таблица результатов ОГЭ/ГВЭ и годовых отметок)	более 70% (сравнительная таблица результатов ОГЭ/ГВЭ и годовых отметок)	выставляется максимальный балл (не более 20)	
	5	10	15	20		
2.3. Доля обучающихся, подтвердивших на промежуточной аттестации годовые отметки (кроме 9 и 11 классов)	менее 30% (сравнительная таблица результатов и годовых отметок)	30-40% (сравнительная таблица результатов и годовых отметок)	41-60% (сравнительная таблица результатов и годовых отметок)	61-80% (сравнительная таблица результатов и годовых отметок)	более 80% (сравнительная таблица результатов и годовых отметок)	выставляется максимальный балл (не более 20)
	3	5	10	15	20	
2.4. Доля обучающихся, подтвердивших на ВПР годовые отметки (учитывается при наличии в учебной нагрузке	менее 30% (сравнительная таблица результатов и годовых отметок)	30-40% (сравнительная таблица результатов и годовых отметок)	41-60% (сравнительная таблица результатов и годовых отметок)	61-80% (сравнительная таблица результатов и годовых отметок)	более 80% (сравнительная таблица результатов и годовых отметок)	выставляется максимальный балл (не более 20)
	3	5	10	15	20	

классов, в которых проводятся ВПР)					
2.5. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся	снижение качества знаний (копия отчета педагога по качеству знаний обучающихся по итогам четвертей и года)	показатель стабильности качества знаний (копия отчета педагога по качеству знаний обучающихся по итогам четвертей и года)		повышение качества знаний (копия отчета педагога по качеству знаний обучающихся по итогам четвертей и года)	выставляется максимальный балл (не более 20)
	0	10		20	
КРИТЕРИЙ 3. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ВНЕУЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПРЕПОДАВАЕМЫМ ПРЕДМЕТАМ <i>Максимальный балл по критерию – 24</i> <i>Средний балл по критерию рассчитывается по формуле: сумма пунктов по критерию (КЗП1+КЗП2+КЗП3+КЗП4+ КЗПКЗП6+КЗП7) делится на количество пунктов по данному критерию</i>					
3.1. Вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на внеучебную деятельность	2 вида деятельности (выписка из учебной нагрузки педагога)	3 вида деятельности (выписка из учебной нагрузки педагога)		4 и более видов деятельности (выписка из учебной нагрузки педагога)	выставляется максимальный балл (не более 24)
	8	16		24	
3.2. Результативность участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников (ВОШ)	школьный уровень (копии грамот, дипломов и сертификатов)	муниципальный уровень (копии грамот, дипломов и сертификатов)	региональный уровень (копии грамот, дипломов и сертификатов)	всероссийский уровень (копии грамот, дипломов и сертификатов)	выставляется средний балл (сумму баллов делим на 4, но не более 24)
	победители – 5 баллов призеры – 3 балла участники – 2 балла	победители- 8 баллов призеры – 6 баллов участники – 4 балла	победители- 12 баллов призеры – 8 баллов участники – 6 баллов	победители- 20 баллов призеры – 14 баллов участники – 8 балла	
3.3. Результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах (кроме ВОШ)	школьный уровень (копии грамот, дипломов и сертификатов)	муниципальный уровень (копии грамот, дипломов и сертификатов)	региональный уровень (копии грамот, дипломов и сертификатов)	более высокий уровень (копии грамот, дипломов и сертификатов)	выставляется средний балл (сумму баллов делим на 4, но не более 24)
	победители – 5 баллов призеры – 3 балла участники – 2 балла	победители- 8 баллов призеры – 6 баллов участники – 4 балла	победители- 12 баллов призеры – 8 баллов участники – 6 баллов	победители- 20 баллов призеры – 14 баллов участники – 8 балла	
3.4. Достижения обучающихся в конкурсных	школьный уровень (копии грамот, дипломов и сертификатов)	муниципальный уровень (копии грамот, дипломов и сертификатов)	региональный уровень (копии грамот, дипломов и сертификатов)	более высокий уровень (копии грамот, дипломов и сертификатов)	выставляется средний балл (сумму баллов

мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, НПК, интеллектуальны е марафоны, образовательные квесты, выставки, концерты)					делим на 4, но не более 24)
	победители – 5 баллов призеры – 3 балла участники – 2 балла	победители- 8 баллов призеры – 6 баллов участники – 4 балла	победители- 12 баллов призеры – 8 баллов участники – 6 баллов	победители- 20 баллов призеры – 14 баллов участники – 8 балла	
3.5. Количество призовых мест на спортивных мероприятиях, соревнованиях, спартакиадах, соревнованиях, Президентских соревнованиях (для учителей физической культуры)	школьный уровень (копии грамот, дипломов и сертификатов)	муниципальный уровень (копии грамот, дипломов и сертификатов)	региональный уровень (копии грамот, дипломов и сертификатов)	более высокий уровень (копии грамот, дипломов и сертификатов)	выставляется средний балл (сумму баллов делим на 4, но не более 24)
	победители – 5 баллов призеры – 3 балла участники – 2 балла	победители- 8 баллов призеры – 6 баллов участники – 4 балла	победители- 12 баллов призеры – 8 баллов участники – 6 баллов	победители- 20 баллов призеры – 14 баллов участники – 8 балла	
3.6. Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней	10-29% (сравнительная таблица общего количества обучающихся, занимающихся подготовкой по данному направлению у данного педагога, с количеством обучающихся, получивших призовые места)	30-39% (сравнительная таблица общего количества обучающихся, занимающихся подготовкой по данному направлению у данного педагога, с количеством обучающихся, получивших призовые места)	40-50% (сравнительная таблица общего количества обучающихся, занимающихся подготовкой по данному направлению у данного педагога, с количеством обучающихся, получивших призовые места)	более 50% (сравнительная таблица общего количества обучающихся, занимающихся подготовкой по данному направлению у данного педагога, с количеством обучающихся, получивших призовые места)	выставляется максимальный балл (не более 24)
	5	8	16	24	
3.7. Проведение	отсутствие	1 мероприятие	2 мероприятия	3 мероприятия	выставляется

внеклассных мероприятий по предмету		(выписка из протокола НМК об организации и проведении внеклассных мероприятиях)	(выписка из протокола НМК об организации и проведении внеклассных мероприятиях)	(выписка из протокола НМК об организации и проведении внеклассных мероприятиях)	максимальный балл (не более 24)	
	0	8	16	24		
КРИТЕРИЙ 4. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ УЧАСТИЯ ПЕДАГОГА В МЕТОДИЧЕСКОЙ И НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ						
<i>Максимальный балл по критерию – 20</i>						
<i>Средний балл по критерию рассчитывается по формуле: сумма пунктов по критерию (К4П1+К4П2+К4П3+К4П4+ К4П5) делится на количество пунктов по данному критерию</i>						
4.1. Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, выступления на семинарах, вебинарах, круглых столах	отсутствие	школьный уровень (копии сертификатов, грамот, дипломов, благодарственных писем)	муниципальный уровень (копии сертификатов, грамот, дипломов, благодарственных писем)	региональный уровень (копии сертификатов, грамот, дипломов, благодарственных писем)	более высокий уровень (копии сертификатов, грамот, дипломов, благодарственных писем)	выставляется средний балл (суммируется количество баллов по выбранным опциям и делится на 5) (не более 20)
	0	10	20	30	40	
4.2. Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, элективных курсов	отсутствие	школьный уровень (копии страниц изданий, ссылки на электронные ресурсы)	муниципальный уровень (копии страниц изданий, ссылки на электронные ресурсы)	региональный уровень (копии страниц изданий, ссылки на электронные ресурсы)	более высокий уровень (копии страниц изданий, ссылки на электронные ресурсы)	выставляется средний балл (суммируется количество баллов по выбранным опциям и делится на 5) (не более 20)
	0	10	20	30	40	
4.3. Участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, соревнований,	отсутствие	школьный уровень (копии приказов, сертификатов)	муниципальный уровень (копии приказов, сертификатов)	региональный уровень (копии приказов, сертификатов)	более высокий уровень (копии приказов, сертификатов)	выставляется максимальный балл (не более 20)

конференций, творческих лабораторий (не учитывать работу в ПК в рамках ГИА)	0	2 – член комиссии 5 – председатель комиссии	7 – член комиссии 10 – председатель комиссии	12 – член комиссии 15 – председатель комиссии	17 – член комиссии 20 – председатель комиссии	
4.4. Участие педагога в опытно-экспериментальной и инновационной деятельности	отсутствие	школьный уровень (выписки из протоколов НМС, копии приказов, сертификатов)	муниципальный уровень (выписки из протоколов НМС, копии приказов, сертификатов)	региональный уровень (выписки из протоколов НМС, копии приказов, сертификатов)	более высокий уровень (выписки из протоколов НМС, копии приказов, сертификатов)	выставляется максимальный балл (не более 20)
	0	5	10	15	20	
4.5. Наличие призовых мест в конкурсах профессионального мастерства	отсутствие	муниципальный (копии грамот, дипломов, сертификатов, благодарственных писем)	региональный (копии грамот, дипломов, сертификатов, благодарственных писем)	всероссийский (копии грамот, дипломов, сертификатов, благодарственных писем)	международный (копии грамот, дипломов, сертификатов, благодарственных писем)	выставляется максимальный балл (не более 20)
	0	5	10	15	20	
КРИТЕРИЙ 5. ОБЩЕСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА						
<i>Максимальный балл по критерию – 16</i>						
<i>Средний балл по критерию рассчитывается по формуле: сумма пунктов по критерию (K5П1+K5П2+K5П3+K5П4) делится на количество пунктов по данному критерию</i>						
5.1. Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения	не является членом общественной организации	член профсоюзной организации (справка председателя профсоюзного комитета)	руководитель профсоюзной организации (выписка из общего собрания профсоюзного коллектива об избрании председателем профсоюзной организации)			выставляется максимальный балл (не более 16)
	0	8	16			
5.2. Педагог является членом регионального отделения общественной организации «Педагогическое	не является членом организации		является членом организации (справка о членстве, заверенная председателем общественной организации)			выставляется максимальный балл (не более 16)

общество России»	0		16		
5.3. Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, наблюдательного совета общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества	не является членом общественной организации		член общественной организации (справка о членстве, заверенная председателем общественной организации)		выставляется максимальный балл (не более 16)
	0		8		
5.4. Участие педагога в мероприятиях школы, района, города, области, не связанных с профессиональной деятельностью педагога	отсутствие участия		участие в 1 мероприятии (справка, заверенная администрацией образовательного учреждения)		выставляется максимальный балл (не более 16)
	0		4		
	0		8		16
	0		4		8
	0		8		16

Критерии и показатели качества и результативности труда заместителей директора, методиста МОУ «Гимназия №7»

№ п/п	Критерии	Показатели						
1	Достижение высокого качества и доступности общего образования	Максимальный балл по критерию – 30						
		<u>1) доля обучающихся 9-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации КИП1</u>				Выставляется МАХ балл		
		до 40%		40-59%		60%-79%	80-100%	
		0		10		25	30	
		<u>2) доля обучающихся 11-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации КИП2</u>				Выставляется МАХ балл		
		до 40%		40-59%		60%-79%	80-100%	
		0		10		25	30	
		<u>3) доля обучающихся, сдающих ЕГЭ по трем и более предметам КИП3</u>				Выставляется МАХ балл		
		до 10 %		10% и более				
		0		30				
		<u>4) качество знаний обучающихся (в среднем по ОУ) в сравнении с предыдущим периодом КИП4</u>				Выставляется МАХ балл		
		0		+1%		4-2%	+3%	+4% и более
		0		5		10	25	30
		<u>5) доля обучающихся - призеров муниципальных, региональных и всероссийских предметных олимпиад, конкурсов, конференций КИП5</u>				Выставляется МАХ балл		
		0		0,1-5%		6-10%	11-15%	более 15%
		0		5		15	25	30
		<u>б) наличие экспериментальной площадки КИП6</u>				Выставляется МАХ балл		
		Регионального уровня		Муниципального уровня		Школьного уровня		Нет
		30		20		10		0
		<u>7) доля обучающихся. 8-11 классов, занимающихся по программам углубленного обучения КИП7</u>				Выставляется МАХ балл		
имеется хотя бы один класс		менее 50 %		50-75 %		Более 75%		
5		15		25		30		
<u>8) доля обучающихся 10-11 классов, занимающихся по программам профильного обучения КИП8</u>				Выставляется МАХ балл				
имеется хотя бы один класс		менее 50 %		50-75 %		более 75%		
5		10		15		30		

		<u>9) доля обучающихся, привлекаемых на профильное обучение из других школ (в средней школе) К1П9</u>				Выставляется МАХ балл	
		0	1-5%	6-19%	Более 20%		
		0	10	20	30		
		<u>10) динамика контингента К1П10</u>				Выставляется средний балл	
		Доля прибывших из других ОУ		Доля выбывших из ОУ		Отчисление по неуважительным причинам	
		Более 5% - 30		Менее 5% - 30		Нет- 30	
		<u>11) соответствие уровня образовательных программ и форм обучения образовательным потребностям (на основе диагностики участников образовательного процесса) К1П11</u>				Выставляется МАХ балл	
		Менее 50%	51-70%	71-99%	100%		
		0	10	25	30		
		<u>12) наличие специальных медицинских групп по физической культуре для нуждающихся детей К1П12</u>				Выставляется МАХ балл	
		Да		Нет			
		30		0			
	<p>Подтверждающие документы. К1П1-К1П5: Сравнительный анализ результатов независимой аттестации, годовых отметок, ЕГЭ (сводные таблицы). Выписки из приказов по результатам участия в муниципальных, региональных и всероссийских предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, копии свидетельств, сертификатов, дипломов, грамот и др. К1П6: Справки, выписки из приказов, свидетельствующие о присвоении статуса экспериментальной площадки. К1П7-К1П9: Копии учебных планов (образовательных планов), выписки из приказов, регламентирующих углубленное, профильное обучение, сетевое взаимодействие; таблицы, диаграммы и др. материалы, отражающие количественный состав обучающихся по вышеперечисленным программам. К1П10: Внутришкольная отчетность по движению обучающихся. К1П11. Справка по результатам психолого-педагогической диагностики участников образовательного процесса. К1П12: Справка.</p>						
2	Обеспечение современных условий организации образовательного процесса	Максимальный балл по критерию - 30					
		<u>1) наличие вакансий К2П1</u>					Выставляется МАХ балл
		Да		Нет			
		0		30			
		<u>2) доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию К2П2</u>					Выставляется МАХ балл
		0	0-10%	10-20%	20-50%	Свыше 50%	
		0	5	10	20	30	
		<u>3) доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию К2П3</u>					Выставляется МАХ балл
		0	0-20%	20-40%	40-70%	Свыше 70%	
		0	5	10	20	30	
	<u>4) доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 3 лет К2П4</u>					Выставляется МАХ балл	
	Менее 100%		100%				

	0	30			
	<u>5) доля педагогов, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях за последние 3 года</u>				
	<u>5а) доля педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства за последние 3 года К2П5</u>				Выставляется МАХ балл
	0	Ежегодно 1 учитель и более (муниципальный уровень)		Ежегодно 1 учитель и более (региональный уровень)	
	0	10		30	
	<u>5б) доля педагогов, участвующих в конференциях К2П6</u>				Выставляется МАХ балл
	0	0-20%	20-40%	40-70%	Свыше 70%
	0	5	15	20	30
	<u>5в) количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций муниципального и регионального уровня, подготовленных школой К2П7</u>				Выставляется МАХ балл
	0	1-4	5-9	10-14	15 и более
	0	5	10	20	30
	<u>б) наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока, лицензированного медкабинета К2П8</u>				Выставляется сумма баллов
	Канализация	Горячее и холодное водоснабжение		Пищеблок	Лицензированный медкабинет
	7,5	7,5		7,5	7,5
	<u>7) наличие в учреждении собственных компьютерных классов, собственного безопасного и пригодного для проведения уроков физической культуры спортивного зала, кабинета физики с подводкой низковольтного электропитания к партам учащихся (включая независимые источники) и лаборантской, кабинета химии с вытяжкой и подводкой воды к партам учащихся и лаборантской (для школ, имеющих классы старше 7-го) К2П9</u>				Выставляется сумма баллов
	Компьютерные классы		Спортивный зал	Кабинет физики	Кабинет химии
	7,5		7,5	7,5	7,5
	<u>8) благоустроенность пришкольной территории (оборудование и озеленение территории) К2П10</u>				Выставляется МАХ балл
	до 0,5 тыс. кв. м	от 0,5 до 1,5 тыс. кв. м	от 1,5 до 3 тыс. кв. м	более 3 тыс. кв. м	
	5	10	20	30	
	<u>9) доля рабочих мест педагогов, оборудованных компьютерами К2П11</u>				Выставляется МАХ балл
	0	20%	30%	40-49%	50% и более
	0	5	10	15	30
	<u>10) обеспечение здоровьесбережения и безопасности участников образовательной деятельности</u>				Выставляется МАХ балл
	<u>10а) заболеваемость в днях на 1 ребенка К2П12</u>				
	>8	6-8	4-5	2-3	0-1
	0	4	8	20	30
	<u>10б) количество дней нетрудоспособности в расчете на одного педагога К2П13</u>				Выставляется

						МАХ балл
	>8	6-8	4-5	2-3	0-1	
	0	4	8	20	30	
	<u>10в) доля обучающихся, охваченных горячим питанием К2П14</u>					Выставляется МАХ балл
	Меньше 70%	71-80%	81-90%	91-100%		
	0	8	15	30		
	<u>11) наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, «тревожной кнопки», наличие договора со специализированной охраной К2П15</u>					Выставляется сумма баллов
	Пожарная сигнализация		«Тревожная кнопка»		Охрана	
	10		10		10	
	<u>12) наличие зафиксированных несчастных случаев с обучающимися и педагогами во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период К2П16</u>					Выставляется МАХ балл
	Да			Нет		
	0			30		
	<u>13) обеспечение социально-психологического сопровождения образовательной деятельности</u>					Выставляется сумма баллов
	<u>13а) наличие в штатном расписании специалистов-психологов, логопедов, социальных педагогов К2П17</u>					
	Педагог-психолог		Социальный педагог		Логопед	
	10		10		10	
	<u>13б) доля обучающихся, охваченных программами социальной адаптации К2П18</u>					Выставляется МАХ балл
	10-39%	40-59%	60-80%	более 80%		
	5	10	20	30		

Подтверждающие документы.

К2П1: Справка о наличии (отсутствии) вакансий.

К2П2-К2П3: Справка по итогам аттестации педагогических кадров.

К2П4: Справка по результатам повышения квалификации педагогических кадров. Справка по результатам получения дополнительного профессионального образования педагогическими кадрами (за 5 лет).

К2П5а: Копии сертификатов, дипломов, грамот, подтверждающих участие (победы) педагогов в профессиональных конкурсах.

К2П5б: Копии сертификатов, дипломов, грамот, подтверждающих участие педагогов в конференциях различного уровня; программы конференций; таблицы, диаграммы и др. материалы.

К2П5в: Выписки из приказов, копии сертификатов, дипломов, грамот по результатам проведения (участия) образовательным учреждением семинаров, мастер-классов, конференций всех уровней.

К2П6: Справка.

К2П7-К2П9: Копия акта приемки образовательного учреждения на начало учебного года.

К2П10: Справка.

К2П11: Копия договора об установке пожарной сигнализации, копия договора с охранным агентством.

	<p>К2П12: Справка.</p> <p>К2П13: Справка, копии договоров о сотрудничестве с социальными службами.</p>								
3	Формирование системы воспитательной работы	Максимальный балл по критерию - 15							
		<u>1) динамика количества обучающихся, состоящих на учете в ПДН КЗП1</u>				Выставляется МАХ балл			
		Снижение		Сохранение			Увеличение		
		15		5			0		
		<u>2) количество направлений, по которым, организовано дополнительное образование КЗП2</u>				Выставляется МАХ балл			
		0		1-2			3-5	6 и более	
		0		5			10	15	
		<u>3) доля обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д. КЗП3</u>				Выставляется МАХ балл			
		0		менее 20%			21-49%	50-80%	более 80%
		0		2			5	12	15
		<u>4) отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных обучающимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.) КЗП4</u>				Выставляется МАХ возможный балл			
		Наличие		Отсутствие					
		0		15					
		<u>5) отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися КЗП5</u>				Выставляется МАХ возможный балл			
		Наличие		Отсутствие					
0		15							
<u>6) доля обучающихся - призеров муниципальных, региональных и всероссийских конференций, конкурсов, соревнований, физкультурно-спортивной, художественно-эстетической, туристическо-краеведческой, природоохранной, военно-патриотической направленности КЗП6</u>				Выставляется МАХ возможный балл					
менее 10%		10-19%			20-29%	30-39%	более 40%		
0		5			7	12	15		
<u>7) использование утвержденных моделей воспитательных систем КЗП7</u>				Выставляется МАХ возможный балл					
наличие		отсутствие							
15		0							

	<p>Подтверждающие документы. КЗП1: Справка о количестве обучающихся, состоящих на учёте в ПДН и КДН за последние 5 лет, заверенная соответствующими исполнительными органами. КЗП2-КЗП3: Перечень направлений, по которым организовано дополнительное образование, таблицы, диаграммы, свидетельствующие о занятости обучающихся в кружках, секциях и др. КЗП4-КЗП5: Справка об отсутствии фактов административных правонарушений, преступлений, совершённых обучающимися за последние 5 лет, заверенная соответствующими исполнительными органами. КЗП6: Выписки из приказов, копии сертификатов, дипломов, свидетельств и др., подтверждающие победы (лауреатство). КЗП7: Перечень воспитательных систем, выписка из анализа воспитательной работы образовательного учреждения, свидетельствующая о реализации заявленных воспитательных систем.</p>						
4	Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения в местном сообществе	Максимальный балл по критерию - 10					
		<i>1) доля обучающихся, принимавших участие в общественно полезных социальных акциях К4П1</i>					Выставляется МАХ балл
		0	До 10%	10-30%	30-70%	Более 70%	
		0	2	5	8	10	
		<i>2) число положительных публикаций о школе в СМИ за отчетный период К4П2</i>					Выставляется МАХ балл
		0	1	2-5	5-10	Более 10	
		0	2	4	8	10	
		<i>3) наличие общественной организации родителей, обучающихся К4П3</i>					Выставляется МАХ балл
		Да		Нет			
		10		0			
		<i>4) количество мероприятий с активным участием родителей К4П4</i>					Выставляется МАХ балл
		0	1-2	3-5	Более 5		
		0	6	8	10		
		<i>5) наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 2 раз в месяц) с материалами о реализации КПОМО К4П5</i>					Выставляется МАХ балл
Да		Нет					
10		0					
	<p>Подтверждающие документы. К4П1: Справка. К4П2: Ксерокопии статей. К4П3: Копия положения об общественных организациях.</p>						

	<i>К4П4:</i> Выписка из раздела отчета о самообследовании образовательного учреждения. <i>К4П5:</i> Справка с указанием адреса сайта.						
5	Эффективность управленческой деятельности	Максимальный балл по критерию - 15					
		<i>1) наличие автоматизированной системы управления К5П1</i>					Выставляется МАХ балл
		Да		Нет			
		15		0			
		<i>2) наличие опубликованного в СМИ отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об общеобразовательной и финансово-хозяйственной деятельности К5П2</i>					Выставляется МАХ балл
		Да		Нет			
		15		0			
		<i>3) наличие пакета нормативно-правовых документов, обеспечивающих реализацию КПМО К5П3</i>					Выставляется МАХ балл
		Да		Нет			
		15		0			
		<i>4) отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень разрешения конфликтных ситуаций К5П4</i>					Выставляется МАХ балл
		Да		Нет			
		0		15			
		<i>5) отсутствие нарушений трудового законодательства и законодательства, действующего в сфере образования К5П5</i>					
наличие		отсутствие					
0		15					
<i>6) доля привлеченных внебюджетных средств от размера бюджетного финансирования по нормативу за отчетный период К5П6</i>					Выставляется МАХ балл		
5-10%		11-15%	16-20%	21-25%	Свыше 25%		
2		4	7	10	15		
Подтверждающие документы. <i>К5П1:</i> Справка. <i>К5П2:</i> Копии отчетов руководителя образовательного учреждения; распечатка отчета со страниц сайта в сети Интернет. <i>К5П3:</i> Перечень нормативно-правовых документов, обеспечивающих реализацию КПМО. <i>К5П4-К5П5:</i> Справка. <i>К5П6:</i> Справка.							
<i>Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-5 суммируются</i>							
ИТОГО:							

Критерии и показатели труда заместителя директора по административно-хозяйственной части МОУ «Гимназия №7»

КРИТЕРИЙ	Весовой коэффициент показателя	Фактическое количество баллов
Критерий 1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы		
1. Качественное проведение генеральных уборок	2	
2. Содержание школы в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	2	
3. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	2	
4. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	2	
Критерий 2. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда		
1. Содержание в надлежащем состоянии средств пожарной защиты	4	
2. Наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, «тревожной кнопки», наличие договора со специализированной охраной	5	
3. Отсутствие зафиксированных несчастных случаев с обучающимися и работниками школы во время работы за отчетный период	5	
Критерий 3. Качество подготовки и организации ремонтных работ		
1. Грамотная организация ремонтных работ в школе	4	
2. Отсутствие обоснованных жалоб по качеству проведенных ремонтных работ в школе	4	
Критерий 4. Содержание в надлежащем порядке материально-технической базы школы		
1. Наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока, лицензированного медкабинета	5	
2. Благоустроенность пришкольной территории (оборудование и озеленение территории)	5	
3. Наличие в учреждении собственных компьютерных классов, собственного безопасного и пригодного для проведения уроков физической культуры спортивного зала, кабинета физики с подводкой низковольтного электропитания к партам учащихся (включая независимые источники) и лаборантской, кабинета химии с вытяжкой и подводкой воды к партам учащихся и лаборантской (для школ, имеющих классы старше 7-го)	5	
4. Отсутствие замечаний по проведению инвентаризации материально-технических ценностей школы	5	
Критерий 5. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе		
1. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	2	

2. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	2	
Критерий 6. Общественная деятельность		
1. Членство в профсоюзной организации	3	
2. Активное участие в общественной деятельности школы	3	
Максимальное количество баллов	60	

Критерии и показатели качества и результативности труда педагога–психолога МОУ «Гимназия №7»

№ п/п	Критерии	Показатели							
1.	Планируемый результат и фактический результат	Результаты коррекционно-развивающей деятельности Максимальный балл по критерию - 16							
		1) <u>положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы обучающихся, включённых в развивающую работу (по итогам мониторинга) К1П1</u>							
		снижение	сохранение	1%	2-3%	4-5%	6-10%	более 10%	Подтв. документ Стр.
	План/факт	2) <u>обследование детей, направляемых на консилиум и МПК (по результатам отчёта) К1П2</u>							
		Не используется	До 20%	до 40%	40 - 59%	60% - 79%	80 - 100%	Подтв. документ Стр.	
		-15	1	2	5	7	12	16	
	План/факт	3) <u>положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы одарённых детей (по результатам отчёта) К1П3</u>							
		снижение	сохранение	1%	2-3%	4-5%	6-10%	более 10%	Подтв. документ Стр.
		-15	1	2	5	7	12	16	
	План/факт	4) <u>положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы детей «группы риска» (по результатам отчёта) К1П4</u>							
		снижение	сохранение	1%	2-3%	4-5%	6-10%	более 10%	Подтв. документ Стр.
		-15	1	2	5	7	12	16	
		5) <u>положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (не менее чем у 75% обучающихся) К1П5</u>							
	План/факт	снижение	сохранение	1%	2-3%	4-5%	6-10%	более 10%	Подтв. документ

									Стр	
		-15	1	2	5	7	12	16		
План/факт	6) <u>высокий уровень адаптации первоклассников к новым условиям обучения (по результатам проведённой работы с данной категорией обучающихся при наличии отчёта) К1П6</u>									
	0	до 40%	40 - 59%	60% - 79%	80 - 100%				Подтв. документ Стр	
	-15	2	6	12	16					
План/факт	7) <u>высокий уровень адаптации пятиклассников к условиям обучения на второй ступени (по результатам проведённой работы с данной категорией обучающихся при наличии отчёта) К1П7</u>									
	0	до 40%	40 - 59%	60% - 79%	80 - 100%				Подтв. документ Стр	
	0	2	6	12	16					
	8) <u>высокий уровень адаптации обучающихся 10 классов к условиям обучения на третьей ступени (по результатам проведённой работы с данной категорией обучающихся при наличии отчёта) К1П8</u>								Подтв. документ Стр	
	0	до 40%	40 – 59%	60 – 79%	80 – 100%					
	0	2	6	12	16					
	9) <u>высокий уровень адаптации обучающихся 9 классов к условиям обучения по индивидуальным образовательным траекториям (по результатам проведённой работы с данной категорией обучающихся при наличии отчёта) К1П9</u>								Подтв. документ Стр	
	0	до 40%	40 – 59%	60 – 79%	80 – 100%					
	0	2	6	12	16					
	10) <u>высокий уровень готовности обучающихся 4 классов к условиям обучения на второй ступени (по результатам проведённой работы с данной категорией обучающихся при наличии отчёта) К1П10</u>								Подтв. документ Стр	
	0	до 40%	40 – 59%	60 – 79%	80 – 100%					
	0	2	6	12	16					
Итого в целом по критерию №1, выставляется по показателям 1 - 7 средний балл:										

Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога: статистические справки, отчёты по мониторинговым исследованиям; выписки из приказов, справки, свидетельства об участии конкретного педагога-психолога в опытно-экспериментальной деятельности (выписки из приказов, справки и т.д.). Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. _____								
2.	Планируемый результат и фактический результат	Уровень коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса. Максимальный балл по критерию - 16					Подтв. Документ Стр	Выставляется МАХ возможны й балл
		1. Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.) (от учащихся начальных классов).						
		менее 20%	20 - 39%	40 - 59%	60% - 79%	80 - 100%		
		0	2	6	12	16		
	План/факт	2 Доля обучающихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.), (от обучающихся 5-8 классов)					Подтв. Документ Стр	
		менее 20%	20 - 39%	40 - 59%	60% - 79%	80 - 100%		
		0	2	6	12	16		
	План/факт	3) Доля обучающихся, охваченных коррекционно-развивающей деятельностью по социальной адаптации и профессиональной ориентации (от обучающихся 8-11 классов)						
		менее 20%	20 - 39%	40 - 59%	60% - 79%	80 - 100%	Подтв. документ Стр	
		0	2	6	12	16		
	План/факт	4) Доля обучающихся (воспитанников) охваченных индивидуальными коррекционно-развивающими процедурами						
		0	до 10%	10 - 19%	20% - 30%	более 30%	Подтв. документ Стр	
		0	2	6	12	16		
	План/факт	5. Коррекционно-развивающая работа с педагогическим коллективом (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и т.п.)						
		0	до 10%	10 - 19%	20% - 30%	более 30%	Подтв. документ Стр	
		0	2	6	12	16		
		6. Работа с родителями					Подтв. документ Стр	

		0	до 10%	10 - 19%	20% - 30%	более 30%		
		0	2	6	12	16		
Итого в целом по критерию №2, выставляется по показателям 1 -5 средний балл:								
Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога: статистические справки, перечень рабочих программ педагога-психолога, распорядительные документы школы, свидетельствующие об участии конкретного педагога-психолога в коррекционно-развивающей работе, краткое описание используемых технологий, данные мониторинга по их использованию. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. _____								
3.	Планируемый результат и фактический результат	Уровень психопрофилактического и здоровьесберегающего сопровождения образовательного процесса. Максимальный балл по критерию - 16					Подтв. документ Стр	Выставляется МАХ возможны й балл
		1. Доля учащихся, охваченных групповыми психопрофилактическими программами (тренинги, занятия, волонтерство и т.п.).						
		Не используется	менее 30%	30 - 59%	60 - 70%	более 70%		
		-15	3	5	12	16		
План/факт		2. Доля учащихся, охваченных групповыми психопрофилактическими консультациями (% детей от общего числа) – классные часы, тренинги и т.п.					Подтв. документ Стр	
		менее 30%	30 - 59%	60 - 70%	более 70%			
		3	5	12	16			
План/факт		3. Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными и групповыми психологическими консультациями по профилю основной деятельности					Подтв. документ Стр	
		1%	2 - 3%	4 - 5%	6 - 10%	более 10%		
		2	5	7	12	16		
План/факт		4. Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными и групповыми консультациями					Подтв. документ Стр	
		1%	2 - 3%	4 - 5%	6 - 10%	более 10%		
		2	5	7	12	16		
План/факт		5) Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями (% детей от общего числа)					Подтв. документ Стр	
		1%	2 - 3%	4 - 5%	6 - 10%	более 10%		
		2	5	7	12	16		
Итого в целом по критерию №3, выставляется по показателям 1 -5 средний балл:								

Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога: статистические справки, краткое описание используемых технологий, данные мониторинга по их использованию. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. _____								
4.	Планируемый результат и фактический результат	Результативность неаудиторной деятельности педагога-психолога. Максимальный балл по критерию - 16				Подтв. документ Стр	Выставляется МАХ возможный балл	
		1) Вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность						
		2 вида деятельности	3 вида деятельности	4 и более видов деятельности				
		8	10	16				
План/факт		2) Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)				Подтв. документ Стр		
		0	школьный	муниципальный	региональный			более высокий уровень
		0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14			1 призовое место - 14 2 и более - 16
План/факт		3) Психологическое сопровождение победителей и лауреатов художественно-эстетической, военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности				Подтв. документ Стр		
		0	школьный	муниципальный	региональный			более высокий уровень
		0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14			1 призовое место - 14 2 и более - 16
План/факт		4) Сравнение количества школьников, занимающихся у данного психолога подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2 - 3, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по школе				Подтв. документ Стр		
		количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе, но не менее 3 чел.	в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки	количество соответствует среднему показателю по данному направлению по школе	количество превышает средний показатель по данному направлению по школе			

		6	12	12	16			
		5) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне				Подтв. Документ	Стр	
		менее 50%	50 - 79%	80 - 100%	отсутствие конфликтных ситуаций			
		6	8	12	16			
Итого в целом по критерию №1, выставляется по показателям 1 -5 средний балл:								
Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога: копия индивидуального плана педагога-психолога с указанием неаудиторной занятости, копии распорядительных документов по результатам участия в предметных олимпиадах или копии грамот, дипломов. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. _____								
5.	Планируемый результат и фактический результат	Результативность деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации обучающихся. Максимальный балл по критерию - 15						
		1) Доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности педагога- психолога (в% от обратившихся)				Подтв. документ	Выставляе тся МАХ возможны й балл	
		30 - 49%	50 - 69%	70 - 100%	Стр			
	5	8	15					
	План/факт	2) Доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности педагога-психолога (в% от обратившихся)				Подтв. документ		
		30 - 49%	50 - 69%	70 - 100%	Стр			
		5	8	15				
	План/факт	3) Доля общешкольных мероприятий, подготовленных психологом в течение периода				Подтв. документ		
		0	1%	3%	5%	более 10%	Стр	
		0	2	5	10	15		
План/факт	4) Доля обучающихся, вовлеченных во внеучебную активность, психолого-педагогического направления (психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.)				Подтв. документ			
		10 - 29%	30 - 39%	40 - 50%	более 50%	Стр		
		5	8	12	15			
План/факт	5) Доля обучающихся, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах под руководством педагога-психолога				Подтв. документ			
						Стр		

		работа не ведётся	менее 30%	30 - 49%	50 - 79%	80 - 100%	Призовое место в конкурсе		
		-15	0	2	5	10	15		
	План/факт	6) Доля обучающихся, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности						Подтв. документ Стр	
		менее 20%	20% - 39%	40% - 59%	60% - 79%	80% и более			
		0	4	8	12	15			
Итого в целом по критерию №1, выставляется по показателям 1 -7 средний балл:									
Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога: статистические справки, перечень и краткое описание используемых программ педагога-психолога, распорядительные документы школы, свидетельствующие об участии конкретного педагога-психолога в работе по социально-психологической адаптации обучающихся, данные мониторинга по их использованию. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. _____									
6.	Планируемый результат и фактический результат	Результативность участия педагога-психолога в методической и научно-исследовательской работе, уровень профессиональной культуры. Максимальный балл по критерию - 16							
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах						Подтв. документ Стр	Выставляется МАХ возможны й балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
		0	3	7	12	16			
	План/факт	2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, статей						Подтв. документ Стр	
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
		0	3	7	12	16			
	План/факт	3) Участие (руководство) педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями						Подтв. документ Стр	
		0	школьный 3, руководитель - 5	муниципальный 7, руководитель - 9	региональный 12, руководитель - 14	более высокий 16, руководитель - 16			

		4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Психолог года", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО				Подтв. документ Стр		
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень		
		0	5	7	12	16		
		5) Качество оформления документации (журналы, справки, отчёты, картотека, папка кабинета и т.д.)				Подтв. документ Стр		
		4 и более замечаний	3 замечания	2 замечания	1 замечание	Без замечаний		
		-15	0	5	10	15		
Итого в целом по критерию № 1, выставляется по показателям 1 -4 средний балл:								
<p>Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога: копии распорядительных документов по результатам участия педагога-психолога в мероприятиях или копии сертификатов участия, грамот, дипломов; копии собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, статей, рецензии на учебные пособия; копии приказов на участие (руководство) педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри, олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями; копии сертификатов участия в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах или дипломы, грамоты победителя. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. _____</p>								
7.	Планируемый результат и фактический результат	Общественная деятельность педагога-психолога Максимальный балл по критерию - 5					Подтв. документ Стр	Выставляется МАХ возможный балл
		1) Педагог-психолог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения						
		школьной	муниципальной	региональной				
		2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	4 - член 5 - руководитель				
	План/факт	2) Педагог-психолог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России". «Федерация психологов образования» и т.д.					Подтв. документ Стр	
		школьной	муниципальной	региональной				
		2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	4 - член 5 - руководитель				

	План/факт	3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества			Подтв. документ Стр		
		школьной	муниципальной	региональной			
		2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	4 - член 5 - руководитель			
Итого в целом по критерию № 1, выставляется по показателям 1 -3 средний балл:							
Подтверждающие документы за межаттестационный период педагога-психолога: выписка из приказа, копия удостоверения, письменное подтверждение председателей общественной организации. Выше перечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения. Стр. _____							
Итого: (для вычисления итогового балла, данные по критериям 1 - 7 суммируются)							

Критерии и показатели эффективности работы социального педагога МОУ «Гимназия №7»

N п/п	Критерии	Показатели						
Итого по критерию 1:								
1.	Уровень профессиональной культуры социального педагога	Максимальный балл по критерию 1 - 15						выставляется максимально возможный балл
		1) Доля обучающихся у социального педагога, для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне						
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
		0	2	6	11	15		
		2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе						
		участие социального педагога в конференциях в режиме on-line	использование электронных учебно-методических комплектов	использование самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов	использование электронных форм тестирования участников образовательной деятельности	использование социальным педагогом дистанционных форм консультирования участников образовательной деятельности	наличие у социального педагога призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляется средний балл
		15	15	15	15	15	15	
		3) Результативность применения во внеурочной деятельности инновационных методик и технологий						
		использование социально – педагогических технологий	использование тренинговых форм работы	организация системной работы с волонтерами	организация благотворительных мероприятий и акций	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов всех уровней		выставляется сумма баллов
		15	15	15	15	15		
4) Результативность исследовательской деятельности социального педагога								
Наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на мероприятиях школьного уровня	наличие призовых мест на мероприятиях муниципального уровня	наличие призовых мест на мероприятиях регионального уровня	наличие призовых мест на мероприятиях уровня выше регионального		выставляется сумма баллов		
1	2	3	4	5				

5) Результативность деятельности социального педагога по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся					выставляется максимально возможный балл
а) доля обучающихся (у данного социального педагога), посещающих у него занятия (кружок) (от параллели обучающихся)					
0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	
0	2	6	12	15	
б) Охват обучающихся системой взаимодействия социального педагога с различными организациями и ведомствами по профориентации (8 кл. – 11кл.)					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	2	6	11	15	
в) Доля обучающихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения)					
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	2	6	11	15	

Итого по критерию 1 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 5)

Пример. Иванова М.П. (социальный педагог) (К1П1+ К1П2+К1П3+ К1П4+К1П5):5; 15+15+15+5+15=65:5=13 (средний балл)

Подтверждающие документы: таблицы и диаграммы, демонстрирующие использование здоровьесберегающих технологий в работе с обучающимися и результативность деятельности по социальной адаптации и профориентации; программы социальной адаптации и реабилитации, электронные учебно-методические материалы; распечатки с сайтов, подтверждающие дистанционное консультирование и участие в on-line-конференциях; раздел аналитического отчета по внедрению в практику социально-педагогических технологий; тематика докладов по исследовательской деятельности, представленных на педсоветах; дипломы, грамоты и благодарственные письма. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.

Максимальный балл по критерию 2 - 15						
2.	Результативность деятельности социального педагога по защите прав ребёнка	1) Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, клуб правовых знаний для родителей, педагогический консилиум для педагогов)				выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	
		0	2	6	11	15
		2) Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры				выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	
0	2	6	11	15		
3) Деятельность социального педагога по защите прав ребёнка в семье:					выставляется максимально	

а) Наличие банка данных семей, практикующих ту или иную форму насилия (физическую, психическую, экономическую, моральную жестокость)					возможный балл	
наличие			Отсутствие			
5			0			
б) Социально- педагогическое семейное консультирование (от общего количества семей, представленных в банке данных)						
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
0	1	2	3	4		
4) Деятельность социального педагога с опекаемыми детьми:					выставляется максимально возможный балл	
а) Оформление личного дела опекаемого в соответствии с нормативными документами (от общего количества опекаемых детей)						
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
0	2	6	11	15		
б) Осуществление социального надзора над семьями опекаемых детей (трудоустройство, патронат, сохранение жилья, обеспечение пособиями, пенсиями и т.д.)						
в полной мере		частично		Отсутствие		
15		8		0		
Итого по критерию 2 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному педагогу):						
Подтверждающие документы: совместные планы работы с органами здравоохранения, правопорядка, Центром занятости населения; планы работы родительских лекториев, правовых клубов, мероприятий, направленных на формирование правовой культуры и т.д.; таблицы и диаграммы, отражающие динамику семейного консультирования; справки, подтверждающие наличие и своевременное ведение личных дел опекаемых, осуществление планомерного социального надзора за семьями, находящимися в социально опасном положении; публикации в СМИ, отражающие деятельность социального педагога в данном направлении. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.						
3.	Динамика профилактической работы социального педагога с обучающимися и родителями	Максимальный балл по критерию 3 - 16				
1) Количество правонарушений, совершаемых обучающимися					выставляется максимально возможный балл	
положительная динамика		отрицательная динамика		сохранение показателей		
5		0		3		
2) Изменение доли обучающихся в образовательном учреждении, стоящих на внутришкольном учете						
увеличение		сохранение		снижение		
0		3		16		
3) Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных неаудиторной деятельностью (участие в массовых мероприятиях, занятость в кружках и секциях)					выставляется максимально возможный балл	
менее 20 %		20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %		80 - 100 %

0	2	6	11	15	
4) Охват детей девиантного поведения и детей из социально незащищённых категорий семей организованными формами труда и отдыха в каникулярное время					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	2	6	11	15	
5) Охват участников образовательного процесса мероприятиями профилактической направленности					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	2	6	11	15	
6) Признание высокого профессионализма социального педагога обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы)					выставляется максимально возможный балл
30 - 49 %		50 - 69 %		70 - 100 %	
5		8		16	
7) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне					выставляется максимально возможный балл
менее 50 %		50 - 79 %		80 - 100 % отсутствие конфликтных ситуаций	
0		8		12 16	
8) Доля обучающихся в школе, обеспеченных льготным питанием (от количества нуждающихся)					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более	
0	4	8	12	15	
9) Доля обучающихся в школе, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более	
0	4	8	12	15	
10) Доля обучающихся в школе, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более	

		0	4	8	12	15		
Итого по критерию 3 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 10, относящимся к конкретному социальному педагогу):								
Подтверждающие документы: статистика по правонарушениям, по количеству обучающихся, стоящих на внутришкольном учете; таблицы и диаграммы, подтверждающие количество обучающихся, охваченных неаудиторной деятельностью, занятость в каникулярное время, охват детей профилактическими мероприятиями; результаты анкетирования родителей и обучающихся; справка по обеспечению обучающихся горячим питанием; статистика конфликтных ситуаций, разрешаемых на школьном уровне; перечень профилактических программ, перечень мероприятий, способствующих сохранению здоровья. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.								
4.	Результативность участия социального педагога в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 6 - 16						
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах и т.д.						выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
		0	3	7	12	16		
		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий						выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
		0	3	7	12	16		
		3) Участие (руководство) социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями						выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
		0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16		
		4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов" и др.						выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более		
		0	3	7	12	16		
		5) Использование программ социальной адаптации, реабилитации, профилактики и т.д.						выставляется максимально возможный балл
		типовая	адаптированная			авторская		
		1	5			16		
		6) Обновление процесса повышения квалификации в рамках КПМО (осуществление тьюторской деятельности на КПК и семинарах)						выставляется максимально возможный балл
		учрежденческий уровень	муниципальный уровень			региональный уровень		
8	12			16				

Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 6):					
Подтверждающие документы: ксерокопии планов, расписания мероприятий о распространении педагогического опыта; список опубликованных материалов, подкрепленный выходными данными; приказы о назначении членом экспертной группы, жюри и т.д.; копии дипломов и грамот профессиональных конкурсов; программы социальной адаптации, реабилитации и т.д., публикации о деятельности социального педагога в средствах массовой информации, копия сертификата тьютора. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.					
5.	Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию 5 - 5			выставляется максимально возможный балл
		1) Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения			
		школьной	муниципальной	региональной	
		2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	4 - член 5 - руководитель	
		2) Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"			
		школьной	муниципальной	региональной	
		2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	4 - член 5 - руководитель	
		3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества			
		школьной	муниципальной	региональной	
		2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	4 - член 5 - руководитель	
Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):					
Подтверждающие документы: копии документов (приказ, удостоверение, письменное подтверждение председателя профсоюзной организации) о членстве в профсоюзной организации, «Педагогическом обществе России», общественных организаций; сведения о деятельности в рамках данных организаций; копии статей в СМИ, отражающих деятельность в данном направлении. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.					
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 5 суммируются)					

**Критерии для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда старшего вожатого, педагога-организатора
МОУ «Гимназия №7»**

1.	Качество образовательного процесса и эффективность его организации и содержания	<u>1) Наличие призовых конкурсов, конференций разного уровня</u>			выставляется максимально возможный балл	
		школьного	муниципального	Всероссийского		
		1 призовое место - 4 2 и более - 5	1 призовое место - 5 2 и более - 6	1 призовое место - 6 2 и более - 7		
		<u>2) Выполнение календаря массовых мероприятий</u>			выставляется максимально возможный балл	
		невыполнение	Выполнение от 50 до 80%	100% выполнение		
		0	3	5		
		<u>3) Уровень творчества и организованности детского самоуправления</u>			выставляется максимально возможный балл	
		Отсутствие творчества	Средний уровень	Высокий уровень		
		0	3	6		
		<u>4) Качество организации и проведения внеклассных массовых мероприятий</u>			выставляется максимально возможный балл	
		Отсутствие мероприятий	Среднее качество	Высокое качество		
		0	3	5		
		<u>5) Взаимодействие с социальными партнерами</u>			выставляется максимально возможный балл	
		Отсутствие взаимодействия		Активное взаимодействие		
		0		3		
		<u>6) Разработка и реализация социально значимых проектов</u>			выставляется максимально возможный балл	
		Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень		
		3	4	5		
		<u>7) Организация работы оздоровительного лагеря</u>			выставляется максимально возможный балл	
		Не участвует в организации	Участвует в организации	Осуществляет руководство		
		0	3	5		
<u>8) Новое содержание деятельности детской организации (тимуровское движение и другое)</u>			выставляется максимально возможный балл			
Не участвует в организации	Участвует в организации	Осуществляет руководство				
0	4	7				
<u>9) Новые формы деятельности детской организации</u>			выставляется максимально возможный балл			
Не участвует в организации	Участвует в организации	Осуществляет руководство				
0	4	7				
<u>10) Наглядное оформление деятельности детских организаций и их результатов</u>			выставляется максимально возможный балл			
Отсутствие оформления	Традиционное оформление	С использованием ИКТ				
0	3	5				
<u>11) Активное участие учащихся в районных мероприятиях творческого характера</u>			выставляется максимально возможный балл			
До 15%	15-30%	Более 30 %				

		0	2	5	
		12) Количество учащихся, состоящих на учете в ОДН			выставляется максимально возможный балл
		увеличение	сохранение	снижение	
		0	2	3	
Сумма баллов по критерию					
2.	Результативность методической работы и повышения профессиональной компетентности учителя	1) Проведение открытых мероприятий, выступление на семинарах, конференциях			выставляется максимально возможный балл
		Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	
		6	8	10	
		2) Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования			выставляется максимально возможный балл
		Отсутствие курсов		Курсы пройдены	
		0	5		
Сумма баллов по критерию					
3	Качество отчетной документации	Своевременность и качество подготовки и сдачи отчетных документов			выставляется максимально возможный балл
		неудовлетворительное	удовлетворительное	Высокое	
		0	2	4	
Сумма баллов по критерию					
4.	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Количество публикаций различного уровня			выставляется максимально возможный балл
		отсутствие	1-2	Более 2	
		0	3	5	
		Участие в проектной работе школы			выставляется максимально возможный балл
		Не участвует в организации	Участвует в организации	Осуществляет руководство	
		0	2	4	
		Наличие программы воспитания детского коллектива			выставляется максимально возможный балл
нет		да			
		0	5		
Сумма баллов по критерию					
5.	Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию - 5			выставляется максимально возможный балл
		<i>1) педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения К7ПД</i>			
		школьной	муниципальной	региональной	
		2 - член	3 - член	4 - член	
		3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель	
Подтверждающие документы: справка руководителя профсоюзной организации					

	<u>2) педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России" К7П2</u>			выставляется максимально возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 - член	3 - член	4 - член	
	3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель	
	Подтверждающие документы: справка руководителя общественной организации			выставляется максимально возможный балл
	<u>3) педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества К7П3</u>			
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 - член	3 - член	4 - член	
	3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель	
	Подтверждающие документы: справка председателя управляющего совета, руководителя общественной организации			
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3				
Для вычисления итогового балла, данные по критериям 1-5 суммируются.				

Приложение № 7
к коллективному договору

Принято
Общее собрание трудового
коллектива,
протокол от 12.01.2024 г. №
1

Согласовано
с профсоюзным комитетом
Председатель профкома
_____ К.А.Гермоний
12.01.2024 г., протокол № 1

Утверждаю
Директор МОУ «Гимназия
№7»
_____ И.А. Орлова
Приказ от 12.01.2024 г. № 27

НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты работникам

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Дворник	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар в год
2.	Уборщик производственных и служебных помещений	Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые из полимерных материалов	6 пар в год 12 пар в год