

к коллективному договору МБОУ

«Самаринская ООШ»

От работодателя

Директор МБОУ «Самаринская
основная общеобразовательная школа»

Удовина Марина Сергеевна



(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

«24» декабря 2021г.

От работников

Барило Валентина Алексеевна

(председатель профсоюзной
организации)



(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

«24» декабря 2021 г.

Правила

внутреннего трудового распорядка

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Самаринская основная общеобразовательная школа»

Красногвардейского района

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка способствуют укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы, обязательны для исполнения всеми работниками общеобразовательного учреждения.

1.2. Каждый работник общеобразовательного учреждения несет ответственность за качество общего образования и его соответствие государственным образовательным стандартам, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством общеобразовательного учреждения в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Для работников общеобразовательного учреждения работодателем является

общеобразовательное учреждение.

2.2. Прием на работу и увольнение работников общеобразовательного учреждения

осуществляет директор общеобразовательного учреждения.

2.3 В том случае, когда педагогические работники принимаются на работу по контракту, контракт заключается на срок не менее двух лет. Решение о продлении контракта или его расторжении принимается директором общеобразовательного учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и доводится до сведения работника не позднее июня текущего года.

2.4. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.5 К педагогической деятельности в общеобразовательном учреждении не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются законом.

2.6. При приеме на работу (заключение трудового договора) работник обязан

представить администрации следующие документы:

- 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;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается.

2.7. Запрещается требовать от лиц при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством. Запрещается требовать от лиц при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.8. Прием на работу оформляется подписанием трудового договора (контракта) в письменной форме между работником и представителем администрации.

2.9. После подписания трудового договора (контракта) администрация издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под расписку в трехдневный срок со дня подписания

трудового договора (контракта). В нем должны быть указаны наименование должности в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих или штатным расписанием и условия оплаты труда.

2.10. Перед допуском к работе вновь поступившего работника администрация обязана: ознакомить работника с условиями, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности; ознакомить работника с настоящими Правилами, проинструктировать его по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей, с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.11. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке, на работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.12. На каждого работника общеобразовательного учреждения ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации. После увольнения работника его личное дело хранится в общеобразовательном учреждении бессрочно.

2.13. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст. 73, 75, 78, 80, 81, 83, 84 Трудового кодекса Российской Федерации). Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив письменно администрацию общеобразовательного учреждения за две недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом по общеобразовательному учреждению.

2.14. В день увольнения администрация общеобразовательного учреждения производит с работником полный денежный расчет и выдает ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона.

Днем увольнения считается последний день работы.

III. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники общеобразовательного учреждения обязаны:

работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения администрации школы, обязанности, возложенные на них уставом

школы, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;

- соблюдать дисциплину труда — основу порядка в школе, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

- всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;

-соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями учащихся и членами коллектива;

- систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;

- быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах, соблюдать правила общежития;

- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

-беречь и укреплять собственность общеобразовательного учреждения (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать у обучающихся (воспитанников) бережное отношение к имуществу; проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

3.2 Педагогические работники общеобразовательного учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков,

внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых общеобразовательным учреждением. Обо всех случаях травматизма обучающихся работники общеобразовательного учреждения обязаны немедленно сообщить администрации.

3.3 Приказом директора общеобразовательного учреждения в дополнение к учебной работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками, выполнение обязанностей мастера учебных мастерских, организация трудового обучения, а также выполнение других образовательных функций.

IV. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

4.1. Администрация общеобразовательного учреждения обязана:

- обеспечивать соблюдение работниками общеобразовательного учреждения обязанностей, возложенных на них уставом общеобразовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка;
- создать условия для улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, поощрять передовых работников с учетом мнения трудового коллектива, Совета общеобразовательного учреждения, повышать роль морального и материального стимулирования труда, создать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения ими своих полномочий;
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников; обеспечивать их участие в управлении общеобразовательного учреждения, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной самодеятельности;
- своевременно рассматривать замечания работников;
- правильно организовать труд работников общеобразовательного учреждения в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место для образовательной деятельности;
- обеспечить исправное состояние оборудования, охрану здоровья и безопасные условия труда;
- обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников общеобразовательного учреждения, проводить аттестацию

педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;

- обеспечить соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллектива;
- не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;
- создать нормальные санитарно-гигиенические условия (освещенность рабочего места, температурный режим, электробезопасность и т.д.);
- своевременно производить ремонт общеобразовательного учреждения, добиваться эффективной работы технического персонала;
- обеспечивать сохранность имущества общеобразовательного учреждения, его сотрудников и обучающихся;
- обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы; чутко относиться к повседневным нуждам работников общеобразовательного учреждения, обеспечивать предоставление им установленных льгот и преимуществ, при возможности содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий.

4.2. Администрация общеобразовательного учреждения несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время пребывания их в школе и участия в мероприятиях, организуемых общеобразовательным учреждением. Обо всех случаях травматизма сообщать в соответствующие органы образования в установленном порядке.

V. ПРАВА

5.1. Педагогические работники имеют право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.

5.2. Административные и педагогические работники добровольно проходят раз в пять лет аттестацию согласно Положению об аттестации педагогических и руководящих работников.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

6.1. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них уставом общеобразовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор общеобразовательного учреждения с учетом мнения трудового коллектива до ухода работника в отпуск. При этом необходимо учитывать:

- объем учебной нагрузки устанавливается исходя из принципов преемственности с учетом квалификации учителей и объема учебной нагрузки;
- объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;
- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшение его возможно только при сокращении числа обучающихся и классов-комплектов. Педагогическим работникам исходя из имеющихся возможностей, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.3. Администрация общеобразовательного учреждения обязана организовать учет явки работников школы на работу и ухода с работы.

6.4 Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, который должен быть объявлен работникам под расписку и вывешен на видном месте не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.

6.5 Работа в праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников общеобразовательного учреждения (учителей, воспитателей и др.) к дежурству в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу директора общеобразовательного учреждения.

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

6.7 Время каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются администрацией общеобразовательного учреждения к педагогической и организационной работе.

6.8 В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал общеобразовательного учреждения привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

6.9 Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормальной работы общеобразовательного учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам общеобразовательного учреждения, как правило, предоставляются в период летних каникул.

6.10. Предоставление отпуска директору школы оформляется приказом по соответствующему органу образования, другим работникам — приказом по общеобразовательному учреждению.

6.11. Педагогическим и другим работникам общеобразовательного учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков, заменять друг друга без ведома администрации общеобразовательного учреждения; отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен ;удалять обучающихся с уроков;

- курить в помещениях и на территории общеобразовательного учреждения;

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

- созывать в рабочее время собрания, заседания, совещания по общественным делам.

6.12 Посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе только с разрешения директора и его заместителей. Вход в класс после начала урока разрешается только директору общеобразовательного учреждения и его заместителям.

VII. ПООЩРЕНИЕ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- выдача премий;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетными грамотами.

В школе могут применяться и другие поощрения.

7.2. За особые заслуги работники общеобразовательного учреждения представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников народного образования, и присвоения почетных званий.

7.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

7.4. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива, совета общеобразовательного учреждения.

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), уставом общеобразовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; строгий выговор; увольнение.

8.3. Увольнение в качестве взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), уставом общеобразовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка. За прогул (в том числе за отсутствие на рабочем месте более трех часов в течение рабочего дня) без уважительной причины администрация общеобразовательного учреждения применяет дисциплинарное взыскание, предусмотренное выше. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогический работник может быть уволен за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

8.4 Дисциплинарное взыскание применяется директором, а также соответствующими должностными лицами органов образования в пределах предоставленных им прав. Администрация имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

8.5 Дисциплинарные взыскания на директора накладываются органом управления образованием, который имеет право его назначать и увольнять.

8.6 До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть потребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется администрацией не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

8.7 За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.8 Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объясняется работнику под расписку в трехдневный срок.

8.9 Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию. Администрация по своей инициативе или ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший,

добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные выше, не применяются.

8.10. Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под расписку.

Приложение № 2
к коллективному договору МБОУ
«Самаринская ООШ»

От работодателя

Директор МБОУ «Самаринская
основная общеобразовательная школа
Удовина Марина Сергеевна»

(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

«24» декабря 2021 г.

От работников

Барило Валентина Алексеевна
(председатель профсоюзной
организации)

(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

«24» декабря 2021г.

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Самаринская основная общеобразовательная школа»
Красногвардейского района Белгородской области**

Новая система оплаты труда разработана для муниципальных общеобразовательных организаций Красногвардейского района, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее – общеобразовательные организации), и применяется в отношении педагогических работников, участвующих в реализации названных программ, и прочего персонала (административного и учебно-вспомогательного).

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

Новая система оплаты труда работников общеобразовательных организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации

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

Фонд оплаты труда общеобразовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

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

где:

N – норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

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

Белгородской области;

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

У – количество учащихся в общеобразовательной организации.

2. Формирование и распределения фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций

2.1. Управление образования администрации Красногвардейского района (далее – Управление образования) формирует фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций в разрезе каждой общеобразовательной организации в пределах нормативного фонда по следующей формуле:

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

где:

ФОТстр – фонд стимулирования руководителей общеобразовательной организации;

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

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

Рекомендуемый размер доли – до 5 процентов от фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных организаций (размер устанавливается Управлением образования).

2.2. Распределение фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций осуществляется муниципальным общественным Советом по вопросам образования при администрации Красногвардейского района (далее – Совет по вопросам образования), в соответствии с постановлением администрации Красногвардейского района от 22 января 2008 года № 17 «О муниципальном общественном Совете по вопросам образования».

Стимулирующие выплаты руководителям делятся на две группы:

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

– стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград:

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

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

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

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

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

Состав Совета по вопросам образования и его полномочия формируются и утверждаются нормативно-правовым актом администрации Красногвардейского района.

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

Начальник Управления образования представляют в Совет по вопросам образования аналитическую информацию о показателях деятельности общеобразовательных организаций, являющихся основанием для стимулирования руководителей общеобразовательных организаций.

Руководители общеобразовательных организаций имеют право присутствовать на заседании Совета по вопросам образования и давать необходимые пояснения.

Совет по вопросам образования принимает решение о стимулировании руководителей в установленном порядке открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета по вопросам образования. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее двух третей присутствующих членов. Решение Совета по вопросам образования оформляется протоколом.

На основании данного протокола Управление образования издает приказ о стимулировании руководителя общеобразовательной организации.

3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательной организации

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

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

где ш – стимулирующая доля ФОТ_{оо}.

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

Значение ш определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

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

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

где:

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

ФОТбпп – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

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

ФОТбоп – базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

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

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

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

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

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

где:

ФОТб_{уч.} – фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

ФОТбпп – фонд оплаты труда прочих педагогических работников.

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

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

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

где:

ФОТстуч – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей):

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

где:

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

4.2. ФОТбуч – состоит из общей (ФОТо) и специальной частей.

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

ФОТо состоит из трех частей: фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз), фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТнз) и фонда оплаты за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта (ФОТвнуз).

4.2.1. Фонд оплаты аудиторной занятости включает в себя:

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

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

– за работу в общеобразовательной организации, обеспечивающей обучающихся занятостью;

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

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

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

Рекомендуемое значение ФОТнз – до 15 процентов.

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

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

4.2.4. Специальная часть включает в себя:

– специальные гарантированные доплаты и надбавки согласно приложению № 3 к Методике;

– гарантированные доплаты за выполнение функций наставничества и функций методиста согласно приложению № 6 к Методике.

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

– гарантированные выплаты за отраслевые награды, за ученую степень;

– поощрительные выплаты (КРП) на основе показателей эффективности согласно приложению № 2 к Методике.

4.4. Учебный план разрабатывается общеобразовательной организацией самостоятельно. Максимальный объем учебной нагрузки не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

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

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

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

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

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

где:

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

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

К1 – за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на 25 человек в общеобразовательной организации, расположенной в городской местности и поселках городского типа; на 14 человек в классе общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности).

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$\text{К1} = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{25 \text{ человек или } 14 \text{ человек}} - 1$$

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

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

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

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

К4 – за сложность предмета, дополнительную нагрузку педагога,

связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; техника безопасности в кабинете; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования; включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного; специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета):

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

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

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

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

Для предметов: музыка, основы безопасности жизнедеятельности, изобразительное искусство, мировая художественная культура, черчение, основы духовно - нравственной культуры народов – коэффициент $K_4 = 0$;

$K_5 = 0,20$ за работу в коррекционных классах;

$K_6 = 0,10$ за реализацию в общеобразовательной организации внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов общеобразовательных организаций;

$K_7 = 0,20$ за проведение предметов на углубленном уровне во всех классах и профильном уровне (10 – 11 классы);

$K_8 = 0,12$ за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;

$K_9 = 0,70$ – всем педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителям), за работу в общеобразовательной организации, в том числе:

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

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

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

$K_{10} = 0,20$ – за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации ЦПМПК или ТПМПК (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно), с учетом фактической педагогической нагрузки;

К11 – 0,40 – педагогическим работникам (учителям), владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

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

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

где:

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

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

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

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

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

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

где:

Днз – дополнительная оплата за виды неаудиторной занятости;

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

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

Чнз – количество часов в неделю за виды неаудиторной занятости (максимально 4 часа в неделю, в том числе 2 часа за осуществление функций классного руководителя);

Двнуз – оплата за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для 1 – 9 классов, в порядке апробации для 10 – 11 классов, готовых участвовать в апробации по внедрению нового федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования с 1 сентября 2019 года, рассчитывается по формуле:

$$\text{Двнуз} = \text{Оу} * 2,0 / 18 \times \text{Чвнуз},$$

где:

Двнуз – дополнительная оплата за виды внеурочной деятельности;

Оу – базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением № 4 к Методике, с учетом надбавки 25 процентов за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;

2,0 – коэффициент к базовому должностному окладу профессорско-преподавательского состава в общеобразовательных организациях – базовых школах под эгидой Российской Академии наук;

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

Чвнуз – количество часов работы в неделю по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом из расчета до 10 недельных часов на класс максимум.

Рекомендуется:

– в 1 классах – до 2 часов в неделю;

– во 2 – 4 классах – до 7 часов в неделю, из них на самоподготовку (выполнение письменных домашних заданий) – до 5 часов в неделю;

– в 5 – 9 классах – до 9 часов в неделю, из них до 3 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку – до 5 часов в неделю;

– в 10 – 11 классах – до 10 часов в неделю, из них до 4 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку до 5 часов в неделю.

Руководитель общеобразовательной организации определяет количество часов работы в неделю по направлениям и по оказанию

консультативной помощи обучающимся при выполнении домашних заданий конкретного педагога в зависимости от потребностей общеобразовательной организации и в рамках установленного фонда и предельного количества часов внеурочной деятельности в неделю на класс, что находит отражение в приказе общеобразовательной организации, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя;

Дсп – специальные гарантированные доплаты и выплаты компенсационного характера, установленные в приложениях № 3, № 5, № 6 к Методике;

Дст – стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда и стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени в пределах фонда стимулирования.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

6. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере согласно приложению № 6 к Методике.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций наставника в общеобразовательной организации рассчитывается в зависимости от наличия уровней образования:

- начальная общеобразовательная школа – до 1 единицы;
- основная общеобразовательная школа – до 2 единиц;
- средняя общеобразовательная школа – до 2 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается на период осуществления данной функции.

7. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере согласно приложению № 6 к Методике.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций методиста в общеобразовательной организации рассчитывается в зависимости от количества обучающихся в общеобразовательной организации:

- до 200 обучающихся – до 1 единицы;
- от 201 до 700 обучающихся – до 3 единиц;
- от 701 до 1500 обучающихся – до 4 единиц;
- от 1501 и более обучающихся – до 5 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается на период осуществления данной функции.

8. Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя

Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, устанавливается за осуществление сопровождения обучающихся за пределами урочной деятельности по состоянию на 1 сентября в размере 4750 рублей.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников образовательных организаций

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

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

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется:

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих

основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

11. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации

11.1. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (к_р) всех категорий.

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат учителям, являются критерии, отражающие результаты их работы:

- динамика индивидуальных образовательных результатов;
- участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах и соревнованиях;
- мониторинг индивидуальных достижений учащихся;
- сохранение и укрепление здоровья обучающихся;
- профессиональные достижения педагогов;
- профессиональная (социальная) активность учителя;
- соответствие критериям «доброжелательности»;
- участие в проектной деятельности.

11.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательной организацией, на основании представления руководителя общеобразовательной организации и с учетом мнения профсоюзной организации.

11.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами общеобразовательной организации.

Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации приводится в приложении № 2 к Методике.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

Рекомендуется разделить стимулирующие выплаты на группы:

- 1) стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда;
- 2) стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград в пределах фонда стимулирования:

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

– за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»,

«Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» – в размере 500 рублей.

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

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

12. Порядок отнесения муниципальных общеобразовательных организаций к группам по оплате труда руководителей

12.1. Общеобразовательные организации относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства организацией: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

12.2. Отнесение организаций образования к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организацией по следующим показателям:

Таблица 1

п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях	за каждого обучающегося	0,3
.	Количество дошкольных групп в общеобразовательных организациях	за 1 группу	10
.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
.	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника;	1

п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
		дополнительно за каждого работника, имеющего: 1 квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
	Наличие групп продленного дня		20
	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
	Наличие собственного оборудованного медицинского пункта, кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	за каждую единицу	3, но не более 20
0.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50

п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
2.	Наличие экспериментальной площадки	на уровне области	15

13. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления базового должностного оклада

13.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год приказом по Управлению образования.

Группа по оплате труда для вновь открываемых общеобразовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

13.2. При наличии других показателей, не предусмотренных пунктом 12.2 настоящей Методики, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, Управление образования определяет их перечень. За каждый дополнительный показатель максимально возможным является 20 баллов. При этом количество баллов по всем дополнительным показателям суммируется и прибавляется к количеству баллов за указанные в пункте 12.2 раздела 12 Методики показатели.

13.3. По показателям 5, 6, 7, 8, 10, приведенным в пункте 12.2 раздела 12 Методики, указано максимально возможное количество баллов. Максимально возможное количество баллов по показателям 5, 6, 7, 8, 10, приведенным в пункте 12.2 раздела 12 Методики, устанавливается органом управления образованием, в ведомственной принадлежности которого находятся образовательные организации.

13.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) общеобразовательных организаций определяется по списочному составу на 1 сентября текущего года; по структурным подразделениям дошкольного образования – по списочному составу обучающихся (воспитанников) на 1 сентября текущего года.

13.5. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей,

определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

13.6. Управление образования относит общеобразовательные организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы (наличие достижений ученического и педагогического коллективов в наиболее значимых региональных, всероссийских и международных конкурсах и проектах, освоение обучающимися образовательных стандартов, реализация инновационной образовательной деятельности), на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям. Перечень конкурсов, проектов, экспериментов, уровень освоения образовательных стандартов определяется приказом департамента образования Белгородской области.

13.7. Группы по оплате труда для руководящих работников общеобразовательных организаций (в зависимости от суммы баллов, начисленной по показателям):

Таблица 2

/п	Наименование общеобразовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
	2	3	4	5	6
.	Общеобразовательные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200

14. Расчет заработной платы руководителя и заместителя руководителя общеобразовательной организации

14.1. Заработная плата руководителя общеобразовательной организации устанавливается учредителем на основании эффективного контракта, заключаемого с руководителем общеобразовательной организации.

Заработная плата рассчитывается исходя из должностного базового оклада в зависимости от группы оплаты труда руководителей, установленной на основании объемных показателей, и гарантированных доплат (коэффициента наполняемости школы, коэффициентов за работу в сельской местности, наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья, наличие в общеобразовательной

организации структурных подразделений, за организацию дистанционного обучения детей, за руководство общеобразовательной организацией – базовой школой Российской Академии наук).

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается приказом Управления образования при участии Совета по вопросам образования, в размере до 64 процентов (максимум) от должностного базового оклада руководителя в зависимости от группы оплаты труда руководителей, установленной на основании объемных показателей, в соответствии с критериями эффективности работы руководителя (приложение № 1 к Методике).

Стимулирующая часть по результатам труда должна пересчитываться по итогам полугодий. Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников).

Формула для расчета базовой заработной платы руководителя общеобразовательной организации:

$$\text{ЗПбдир.} = \text{Обаз} \times (1 + \text{Кн} + \text{Кс} + \text{Ковз} + \text{Ксп} + \text{Кд} + \text{Кб} + \text{Кмо} + \text{Кцвс} + \text{Кк}),$$

где:

О баз – базовый оклад в соответствии с приложением № 7 к Методике;

Кн – коэффициент наполняемости общеобразовательной организации, устанавливается в соответствии с таблицами 3, 4;

Кс – коэффициент за работу в сельской местности – 0,25;

Ковз – коэффициент за наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

Ксп – коэффициент за наличие в общеобразовательной организации структурных подразделений (дошкольное образование, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь):

– одно структурное подразделение – 0,2;

– два структурных подразделения – 0,3;

Кд – за организацию дистанционного обучения детей – 0,2;

Кб – за руководство общеобразовательной организацией под эгидой Российской Академии Наук – 0,3;

Кмо – за организацию обучения детей, нуждающихся в длительном лечении в медицинских организациях – 0,2;

Кцвс – за организацию обучения детей в центре временного содержания – 0,2;

Кк – за организацию круглосуточного пребывания детей в школах-интернатах – до 0,05.

Таблица 3

**Таблица отнесения школ по группам наполняемости
для школ городских поселений**

Группы общеобразовательных организаций	Наименование и величина коэффициента
Группа 901 – 1050 учеников	К = 3,1
группа 851 – 900 учеников	К = 2,5
группа 701 – 850 ученика	К = 2,4
группа 501 – 700 учеников	К = 2,2

Таблица 4

**Таблица отнесения школ по группам наполняемости
для школ сельских поселений**

Группы общеобразовательных организаций	Наименование и величина коэффициента
Группа 701 – 900 учеников	К = 2,4
группа 401 – 700 учеников	К = 1,9
группа 201 – 400 учеников	К = 1,6
группа 121 – 200 учеников	К = 1,2
группа 101 – 120 учеников	К = 1,0
группа 81 – 100 учеников	К = 0,8
группа 61 – 80 учеников	К = 0,7
группа 41 – 60 учеников	К = 0,6
группа 21 – 40 учеников	К = 0,5
до 20 учеников	К = 0,4

14.2. Заработная плата заместителя руководителя общеобразовательной организации устанавливается руководителем на основании трудовых

договоров, заключаемых с заместителями руководителей общеобразовательных организаций.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом самоуправления общеобразовательной организации по представлению руководителя общеобразовательной организации в размере до 64 процентов (максимум) от базового оклада заместителя руководителя в соответствии с приложением № 7 к Методике и критериями эффективности работы заместителя руководителя.

Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя общеобразовательной организации:

$$ЗП_{\text{зам.дир.}} = \text{Обаз} \times (1 + K_n + K_c + K_{\text{ковз}} + K_{\text{сп}} + K_d + K_b + K_{\text{мо}} + K_{\text{цвс}} + K_k),$$

где:

Обаз. – базовая заработная плата заместителя руководителя в общеобразовательной организации в соответствии с приложением № 7 к Методике;

K_n – коэффициент наполняемости общеобразовательной организации, устанавливается в соответствии с таблицами 3, 4;

K_c – коэффициент за работу в сельской местности – 0,25;

$K_{\text{ковз}}$ – коэффициент за наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

$K_{\text{сп}}$ – коэффициент за курирование (организацию) деятельности по направлениям структурных подразделений в общеобразовательной организации (дошкольное образование, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь):

– одно структурное подразделение – 0,2;

– два структурных подразделения – 0,3;

K_d – 0,2 за организацию дистанционного обучения детей;

K_b – за организацию работы в общеобразовательной организации под эгидой Российской Академии Наук – 0,2;

$K_{\text{мо}}$ – за организацию обучения детей, нуждающихся в длительном лечении, в медицинских организациях – 0,2;

$K_{\text{цвс}}$ – за организацию обучения детей в центре временного содержания – 0,2;

K_k – за организацию круглосуточного пребывания детей в школах-интернатах – до 0,05.

14.3. Стимулирующая часть по результатам труда руководителя и заместителя руководителя общеобразовательной организации должна пересчитываться по итогам полугодий.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии

нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

15. Порядок премирования

Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя общеобразовательной организации.

Руководитель общеобразовательной организации представляет в орган самоуправления общеобразовательной организации аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательной организации вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Стимулирующая часть по результатам труда работников общеобразовательной организации должна пересчитываться по итогам полугодий, на 01 января и 01 сентября.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

16. Расчет заработной платы других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Руководитель общеобразовательной организации формирует штатную численность педагогических работников, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала самостоятельно исходя из потребностей в обеспечении учебно-воспитательного процесса общеобразовательной организации и в пределах распределенных фондов оплаты труда.

Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательной организации устанавливается руководителем общеобразовательной организации на основании трудовых договоров (контрактов).

Размеры, порядок и условия установления базовых окладов административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются локальным правовым актом общеобразовательной организации и (или) коллективным договором, согласно приложений № 7, № 8 к Методике.

17. Гарантированные доплаты и компенсационные выплаты

Водителям автомобилей в общеобразовательных организациях устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

- водителю автомобиля, имеющему не менее двух категорий вождения автотранспортом (2 класс), – 10 процентов, водителю автомобиля, имеющему все категории вождения автотранспортом (1 класс), – 25 процентов.

Для общеобразовательных организаций устанавливаются компенсационные выплаты:

– каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (базового должностного оклада).

18. Оплата замены уроков учителей. Оплата за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно, а также находящихся на длительном лечении в детских больницах

Оплата замены уроков учителей производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение больных детей на дому производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике, на основании медицинского заключения.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение хронически больных детей на дому и дистанционно производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике, с учетом коэффициента 1,2 на основании медицинского заключения.

Оплата учителям за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике, с учетом коэффициента 1,45.

Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности, производится доплата за совмещение профессий от базового должностного оклада (без учета гарантированной надбавки и специфики учреждения), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается от базового должностного оклада (в абсолютной сумме или процентном отношении) в соответствии с приказом руководителя организации при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании организации.

Работникам, работающим по совместительству, выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности, производится доплата от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы образовательной организации.

19. Гарантии по оплате труда

При переходе с 1 сентября 2019 года на новую систему оплаты труда у отдельных сотрудников образовательных организаций возможно незначительное уменьшение заработной платы в связи с изменением структуры заработной платы.

При условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения сотрудниками работ по той же квалификации установить им временно на переходный период дополнительную оплату труда до уровня заработной платы, выплачиваемой до 1 сентября 2019 года за счет средств утвержденного фонда оплаты. Доплата устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным актом (протоколом, приказом) на период учебного года с 1 сентября 2019 года по 31 августа 2020 года.

Приложение № 3
к коллективному договору МБОУ
«Самаринская ООШ»

От работодателя

Директор МБОУ «Самаринская
основная общеобразовательная школа»

Удовина Марина Сергеевна

(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

«24» декабря 2021г.

От работников

Барило Валентина Алексеевна

(председатель профсоюзной
организации)

(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

«24» декабря 2021 г.

Положение

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Самаринская основная общеобразовательная школа»
Красногвардейского района, Белгородской области.**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением правительства Белгородской области от 24.12.2007г. №291-пп «О внесении изменений в постановление правительства Белгородской области от 30 ноября 2006г. №236-пп», постановлением администрации «О методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных учреждений», в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного процесса и развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее положение устанавливает критерии, порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников общеобразовательного учреждения.

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются два раза в год (в январе и июле) по результатам труда работников общеобразовательного учреждения в предыдущие шесть месяцев.

1.4. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников общеобразовательного учреждения.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется между педагогическими и непедагогическим работниками общеобразовательного учреждения пропорционально фондам оплаты труда данных категорий работников.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам общеобразовательного учреждения распределяются Управляющим советом общеобразовательного учреждения по представлению руководителя общеобразовательного учреждения и согласовываются с первичной профсоюзной организацией.

1.7. Основанием для стимулирования работников общеобразовательного учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, утверждённых пунктом 4 настоящего положения. Критерии оцениваются в установленных баллах.

1.8. В начале расчётного периода (январь, июль) определяется денежный вес одного балл. Для этого размер стимулирующей части ФОТ общеобразовательного учреждения, запланированного на полгода, делится на общую сумму баллов.

1.9. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления при Управляющем совете создаётся комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ (далее - Комиссия).

2. Организация деятельности Комиссии

2.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Управляющего совета, которое утверждается приказом по общеобразовательному учреждению.

2.2. Состав комиссии в количестве 4-5 человек избирается на заседании Управляющего совета. В состав Комиссии могут входить члены администрации ОУ, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации, родители.

2.3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который является членом Управляющего совета. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

2.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседания Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем Управляющего совета, директором ОУ.

2.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

2.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

2.8. Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утверждёнными критериями.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений.

3.1. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками и администрацией результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику и (или) администрации ОУ для исправления и доработки в 5-ти дневный срок.

3.2. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом

3.3. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору общеобразовательного учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

3.4. Директор общеобразовательного учреждения инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1.	Сформированность предметных компетенций обучающихся	Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей, полугодия) по курируемым предметам	20% обучающихся - 10 баллов 10% - 5 баллов 5% - 2 балла
		Количество учащихся (%), повысивших отметки по итогам четверти (полугодия)	20% обучающихся -10 баллов 10% - 5 баллов 5% - 2 балла
		Единый государственный экзамен (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 25);	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 80 – 100% - 10 баллов; 70 – 79% - 8 баллов; 60 – 69% - 6 баллов; 51 – 59% - 3 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.

		<p>Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 25);</p>	<p>Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже- 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 10 баллов; 75 – 84% - 8 баллов; 65 – 74% - 6 балла; 51 – 64% - 3 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.</p>
		<p>Независимые региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др.</p>	<p>Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже- 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 6 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла.</p>
		<p>Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, конференциях всех уровней</p>	<p>на 4% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла</p>
		<p>Победители и призеры предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МОиН РФ)</p>	<p>Очные: 15 баллов – международный и всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. Заочные: 5 балла – международный и всероссийский</p>

			уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.
		Увеличение количества обучающихся (%), занимающихся исследовательской и проектной деятельностью	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
		Результативность исследовательской и проектной деятельности обучающихся	При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 балла – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
1.2.	Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся	Увеличение количества обучающихся (%), вовлечённых в создание мультимедийных продуктов	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
Результативность участия школьников в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов		При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 балла – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.	
Увеличение количества обучающихся (%), использующих электронные пособия и Интернет – ресурсы при выполнении домашнего задания		на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла	

1.3.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у учащихся класса, в котором работает учитель	до 5 баллов
		Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся класса, в котором работает учитель	до 5 баллов
1.4.	Уровень социализации обучающихся	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка.	до 10 баллов
		Охват обучающихся профессиональной подготовкой.	90% и выше – 10 баллов 75-89% - 5 баллов Дополнительно устанавливаются баллы, если учащиеся осваивают две специальности
		Результативность профессиональной подготовки (% выпускников, получивших квалификационные удостоверения).	90% и выше – 12 баллов 75-89% - 8 баллов Дополнительно устанавливаются баллы, если учащиеся получили квалификационные удостоверения по двум специальностям
		Наличие индивидуальных образовательных траекторий учащихся, ориентированных на получение профессионального образования (доля старшеклассников, обучающихся по ИУП).	90% и выше – 10 баллов 75-89% - 5 баллов
		Доля старшеклассников, обучающихся по программам профильного обучения	90% и выше – 10 баллов 75-89% - 5 баллов
		Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих кружки, секции,	до 10 баллов

		клубы, творческие объединения и т.д.	
		Успешная социализация детей группы риска (отсутствие или отрицательная динамика распространения алкоголизма и наркомании среди детей группы риска)	до 10 баллов
1.5.	Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителям и	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес заместителя директора со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данных педагог, и др.),	2 балла – при наличии позитивных отзывов.

3.5. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол, который передается в Управляющий совет. На основании протокола Управляющий совет на своём заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.

3.6 Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому педагогическому работнику определяется путём умножения денежное выражение одного балла на сумму набранных баллов. Размер стимулирующих выплат оформляется приказом по общеобразовательному учреждению.

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников.

4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно на основе примерных и отражаются в настоящем положении. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета, педагогического совета общеобразовательного учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в год. Соотношение показателей: 70% - региональный уровень, 30% - муниципальный и школьный уровни.

4.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителей общеобразовательного учреждения по учебно-воспитательной работе.

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1.	Сформированность предметных компетенций обучающихся	Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей, полугодия)	на 12% - 5 баллов на 8% - 3 балла на 4% - 2 балла
		Количество учащихся (%), повысивших отметки по итогам четверти (полугодия)	на 12% - 5 баллов на 8% - 3 балла на 4% - 2 балла
		Единый государственный экзамен (обязательные экзамены и экзамены по выбору, процент выбравших экзамен не менее 25);	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 80 – 100% - 10 баллов; 70 – 79% - 8 баллов; 60 – 69% - 6 баллов; 51 – 59% - 3 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.
	Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору, процент выбравших экзамен не менее 25)	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже- 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 10 баллов; 75 – 84% - 8 баллов; 65 – 74% - 6 балла; 51 – 64% - 3 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.	

		<p>Независимые региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др.</p> <p>Стабильность или рост качества знаний по результатам независимых тестирований, контрольных и срезовых работ (БелРЦОКО, МЦОКО) по сравнению с соответствующим качеством знаний по итогам четверти (года)</p> <p>Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее чем у 75% обучающихся)</p> <p>Высокий уровень адаптации пятиклассников к условиям обучения</p> <p>Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, конференциях всех уровней</p> <p>Победители и призеры предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального</p>	<p>Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 6 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла.</p> <p>до 5 баллов</p> <p>до 5 баллов</p> <p>80-100% - 5 баллов 60-79% - 3 балла 50-59% - 2 балла</p> <p>на 4% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла</p> <p>Очные: 15 баллов – международный и всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ.</p>
--	--	---	---

		и международного уровней (проводимые МОиН РФ)	Заочные: 5 балла – международный и всероссийский уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.
		Увеличение количества обучающихся (%), занимающихся исследовательской и проектной деятельностью	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
		Результативность исследовательской и проектной деятельности обучающихся	При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 балла – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
1.2.	Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся	Увеличение количества обучающихся (%), вовлечённых в создание мультимедийных продуктов	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
Результативность участия школьников в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов		При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 балла – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.	
Увеличение количества обучающихся (%), использующих электронные пособия и Интернет –		на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла	

		ресурсы при выполнении домашнего задания	
1.3.	Сформированность коммуникативной компетенции	Динамика количества (%) обучающихся, занятых литературным творчеством.	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
		Результативность литературного творчества учащихся.	При наличии призовых мест и публикаций учащихся: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 балла – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ
		Динамика количества (%) обучающихся, участвующих в программах международных обменов.	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
		Наличие практики изучения учебных предметов (кроме иностранного языка) на иностранном языке	15 баллов – не менее 5% уроков проводится на иностранном языке
1.4.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у учащихся класса, в котором работает учитель	до 5 баллов
		Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся класса, в котором работает учитель	до 5 баллов
1.5.	Уровень социализации обучающихся	Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих кружки, секции, клубы, творческие объединения по предмету	до ,5 баллов
	Признание высокого профессионализма учителя обучающимися	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данных	2 балла – при наличии позитивных отзывов.

	мися и их родителям и	педагог, и др.),	
--	-----------------------------	------------------	--

4.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1.	Сформированность предметных компетенций	Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей)	на 12% - 5 баллов на 8% - 3 балла на 4% - 2 балла
		Количество учащихся (%), повысивших отметки по итогам четверти (полугодия)	на 12% - 5 баллов на 8% - 3 балла на 4% - 2 балла
		Независимые региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др.	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 6 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла.
		Стабильность или рост качества знаний по результатам независимых тестирований, контрольных и срезовых работ (БелРЦОКО, МЦОКО) по сравнению с соответствующим качеством знаний по итогам четверти (года)	рост качества знаний - 5 баллов стабильность – 3 балла
		Стабильность количества выпускников начальной школы, которые обучаются без троек в 5 классе	10 баллов
		Уровень сформированности общеучебных интеллектуальных умений младших школьников (учитывается высокий уровень сформированности каждой группы в соответствии с возрастными особенностями и программными требованиями): информационно - ориентировочных (наблюдение, слушание, чтение); операционно-	75-85% - 5 баллов 65-74% - 3 балла 55-64% - 2 балла

	исполнительских (классификация и обобщение); контрольно-коррекционных (самопроверка и самоконтроль)	
	Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее чем у 75% обучающихся)	до 5 баллов
	Высокий уровень адаптации первоклассников к условиям обучения	80-100% - 10 баллов 60-79% - 7 балла 50-59% - 4 балла
	Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, конференциях всех уровней	на 4% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
	Победители и призеры предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МОиН РФ)	Очные: 15 баллов – международный и всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. Заочные: 5 балла – международный и всероссийский уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.
	Увеличение количества обучающихся (%), занимающихся исследовательской и проектной деятельностью	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
	Результативность исследовательской и	При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский

		проектной деятельности обучающихся	уровень; 10 балла – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
1.2.	Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся	Увеличение количества обучающихся (%), вовлечённых в создание мультимедийных продуктов	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
		Результативность участия школьников в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов	При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 балла – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
		Увеличение количества обучающихся (%), использующих электронные пособия и Интернет – ресурсы при выполнении домашнего задания	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
1.3.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у учащихся класса, в котором работает учитель	до 5 баллов
		Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у	до 5 баллов

		учащихся класса, в котором работает учитель	
1.4.	Уровень социализации обучающихся	Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих кружки, секции, клубы, творческие объединения по предмету	до 5 баллов
1.5.	Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителям и	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данных педагог, и др.),	2 балла – при наличии позитивных отзывов.

4.4. Критерии оценки профессиональной деятельности учителей начальных классов

4.5. Критерии оценки профессиональной деятельности учителей физической культуры

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1.	Сформированность предметных компетенций	Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей, полугодия)	на 12% - 5 баллов на 8% - 3 балла на 4% - 2 балла
		Количество учащихся (%), повысивших отметки по итогам четверти (полугодия)	на 12% - 5 баллов на 8% - 3 балла на 4% - 2 балла
		Сдача норм ГТО	5 баллов – 70% учащихся и более 3 балла – 50-69%
		Выполнение учащимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки	4 балла – свыше 90% учащихся; 2 балла – от 75 до 89%
		Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее чем у 75% обучающихся)	до 5 баллов
		Увеличение количества обучающихся (%),	на 4% - 5 баллов на 2% - 3 балла

		принимающих участие в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях всех уровней	на 1% - 2 балла
		Победители и призеры предметных олимпиад, спортивных соревнований муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МОиН РФ)	Очные: 15 баллов – международный и всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. Заочные: 5 балла – международный и всероссийский уровень. Достижения одного обучающегося (команды) устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся (команд) суммируются.
1.2.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у учащихся класса, в котором работает учитель	до 5 баллов
Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся класса, в котором работает учитель		до 5 баллов	
Увеличение количества учащихся (%), принимающих участие в мероприятиях спортивной и оздоровительной направленности (дни здоровья, спортивные праздники и т.д.)		на 10% - 10 баллов на 5% - 5 баллов на 3% - 2 балла	
Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся,		до 5 баллов	

		посещающих спортивные секции и клубы	
1.3.	Уровень социализации обучающихся	Наличие индивидуальных образовательных траекторий учащихся (% старшекласников, осваивающих программу по физической культуре через выбранный вид спорта)	90% и выше – 10 баллов 75-89% - 5 баллов
1.4.	Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителям и	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данных педагог, и др.),	2 балла – при наличии позитивных отзывов.

4.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности классных руководителей общеобразовательного учреждения

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1.	Уровень социализации обучающихся	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка в классе	до 10 баллов
		Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др.	10 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. Достижения коллектива в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, в разных – суммируются.
		Увеличение количества учащихся класса, принимающих участие в социально значимых	до 5 баллов

		проектах, акциях и т.д.	
		Участие класса в жизни местного социума, волонтерство	до 5 баллов
		Охвату учащихся класса организованными формами отдыха в каникулярное время	5 баллов - 75% и выше
		Доля учащихся класса, индивидуальные образовательные достижения которых учитываются с помощью портфолио	свыше 75% - 10 баллов 50-14% - 5 балла
		Отсутствие или снижение пропусков уроков без уважительных причин	до 5 баллов
		Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих кружки, секции, клубы, творческие объединения	до 5 баллов
		Положительная динамика участия учащихся класса в общешкольных мероприятиях	на 4% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
		Стабильность или положительная динамика уровня воспитанности учащихся класса	до 5 баллов
		Уровень развития самоуправления в классе	до 5 баллов
1.2.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у учащихся класса, в котором работает учитель	до 5 баллов
		Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся класса, в котором работает учитель	до 5 баллов

		Положительная динамика развития детей с ограниченными возможностями здоровья (но не менее чем у 50% обучающихся в специальных (коррекционных) классах VII вида)	до 7 баллов
		Охват обучающихся горячим питанием по месту учебы	5 баллов – 70% и выше; 4 балла – 61-69%; 3 балла – 50-60%
		Увеличение количества учащихся (%), принимающих участие в мероприятиях спортивной и оздоровительной направленности всех уровней	на 10% - 10 баллов на 5% - 5 баллов на 3% - 2 балла
		Коллективные достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах и др.	10 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. Достижения коллектива в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, в разных – суммируются.
1.3.	Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителям и	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес классного руководителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данный педагог, и др.),	2 балла – при наличии позитивных отзывов.
		Обеспечение посещаемости родителями общешкольных и классных родительских собраний	4 балла – 90 - 100%; 2 балла – 75 - 89%.
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей на неправомерные	2 балла - при отсутствии.

		действия руководителя	классного	
--	--	--------------------------	-----------	--

5. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы.

5.1. В случае несогласия с решением Управляющего совета о распределении стимулирующей части заработной платы работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

Приложение № 4
к коллективному договору МБОУ
«Самаринская ООШ»

От работодателя

Директор МБОУ «Самаринская
основная общеобразовательная школа»

Удовина Марина Сергеевна



(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

«24» декабря 2021 г.

От работников

Барило Валентина Алексеевна

(председатель профсоюзной
организации)



(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

«24» декабря 2021 г.

Форма расчетного листка

Учреждение

Месяц начисления

Подразделение

Расчетный листок за

Учреждение:														
Общий облагаемый доход:														
Применено вычетов по НДФЛ:										на детей		имущественных		
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма					
		Дни	Часы	Дни	Часы									
1. Начислено						2. Удержано								
Оклад по дням						НДФЛ исчисленный								
Всего начислено						Всего удержано								
3. Доходы в натуральной форме						4. Выплачено								
						Перечислено в банк (аванс)								
						Перечислено в банк (под расчет)								
Всего натуральных доходов						Всего выплат								
Долг за работником на начало месяца						Долг за работником на конец месяца								

Приложение № 5
к коллективному договору МБОУ
«Самаринская ООШ»

От работодателя

Директор МБОУ «Самаринская
основная общеобразовательная школа»

Удовина Марина Сергеевна



(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

«24» декабря 2021 г.

От работников

Барило Валентина Алексеевна

(председатель профсоюзной
организации)

Барило Валентина Алексеевна

(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

«24» декабря 2021 г.

Положение
о трехступенчатом контроле за охраной труда в
МБОУ «Самаринская основная общеобразовательная школа»

Трехступенчатый контроль в системе управления охраной труда является основной формой контроля представителями работодателя и трудового коллектива учреждения образования за состоянием условий и безопасности труда на рабочих местах, производственных участках и цехах, а также соблюдением всеми службами, должностными лицами и работниками требований трудового законодательства. Он является важным фактором в системе мероприятий по оздоровлению условий труда и повышению культуры производства, дальнейшему снижению производственного травматизма и заболеваемости, обеспечивает коллективную ответственность за состояние охраны труда всех работников - от рядового работника до руководителя учреждения, т.е. - контроль снизу доверху. В учреждении разрабатывается Положение о трехступенчатом контроле за охраной труда.

Трехступенчатый контроль не исключает проведение административного контроля в соответствии с [должностными обязанностями](#) руководителей учреждений, а также общественного контроля в соответствии со ст. 20 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ.

В зависимости от специфики учреждения, структуры и масштабов его подразделений трехступенчатый контроль за состоянием охраны труда производится:

на первой ступени - на участке, (классы, мастерская, спортзал, кабинеты, и др. (далее - участок);

на второй ступени - в учреждении, на закрепленных участках за членами комиссии (комитета) по охране труда;

на третьей ступени - на учреждении в целом.

Руководство организацией трехступенчатого контроля осуществляют работодатель и руководитель профсоюзного или иного представительного органа работников.

Первая ступень трехступенчатого контроля осуществляется руководителем и уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда трудового коллектива (постановление Минтруда России "Об утверждении рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива" от 8 апреля 1994 г. № 30). Контроль проводится ежедневно в начале рабочего дня, а при необходимости (работы с повышенной опасностью и др.) и в течение рабочего дня (смены).

На первой ступени трехступенчатого контроля рекомендуется проверять:

выполнение мероприятий по устранению нарушений, выявленных предыдущей проверкой;

состояние соответствия требованиям правил пожарной и электробезопасности, техники безопасности, санитарно-гигиенических норм;

состояние и правильность организации рабочих мест (расположение и наличие необходимого инструмента, приспособлений, заготовок и др.);
состояние проходов, проездов;
безопасность учебного или технологического оборудования;
соблюдение работающими правил электробезопасности при работе на электроустановках и электроинструментом;
соблюдение правил складирования заготовок и готовой продукции;
исправность приточной и вытяжной вентиляции, местных отсосов, пылеулавливающих устройств;
соблюдение правил безопасности при работе с вредными и пожаро-взрывоопасными веществами и материалами;
наличие и соблюдение обучающимися, лаборантами инструкций по охране труда;
наличие и правильность использования обучающимися и работающими средств индивидуальной защиты (СИЗ);

Выявленные при проверке нарушения и недостатки вносятся в специальный журнал по первой ступени, определяются сроки и ответственные за исполнение. При обнаружении нарушений правил и норм техники безопасности, требующих неотложного решения, принимают меры по их устранению на месте.

Устранение выявленных нарушений, как правило, должно проводиться незамедлительно под непосредственным надзором руководителя.

Если недостатки, выявленные проверкой не могут быть устранены силами участка, то его руководитель должен по окончании осмотра доложить об этом вышестоящему руководителю для принятия соответствующих мер.

В случае грубого нарушения правил и норм охраны труда, которое может причинить ущерб здоровью обучающихся и работающих или привести к аварии, работа приостанавливается до устранения этого нарушения.

Вторая ступень контроля осуществляется комиссией (комитетом) по охране труда, как правило, еженедельно, но не реже двух раз в месяц на закрепленных за членами комиссии участках. Участки и график проверки устанавливаются председателем комиссии по согласованию с членами комиссии.

На второй ступени трехступенчатого контроля рекомендуется проверять:

организацию и результаты работы первой ступени контроля;
выполнение мероприятий, намеченных в результате проведения второй и третьей ступеней контроля;
выполнение приказов и распоряжений руководителя учреждения, решений профсоюзного или другого представительного органа работников, предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
выполнение мероприятий по предписаниям и указаниям органов надзора и контроля;

выполнение мероприятий по материалам расследования несчастных случаев;

состояние соответствия требованиям правил пожарной и электробезопасности, техники безопасности, санитарно-гигиенических норм;

исправность и соответствие учебного и производственного оборудования, транспортных средств и технологических процессов требованиям стандартов безопасности труда и другой нормативно-технической документации по охране труда;

соблюдение работающими правил электробезопасности при работе на электроустановках и с электроинструментом;

соблюдение графиков и планово-предупредительных ремонтов учебного и производственного оборудования, вентиляционных и аспирационных систем и установок, технологических режимов и инструкций;

состояние уголков охраны труда, наличие и состояние плакатов по охране труда, сигнальных цветов и знаков безопасности;

наличие и состояние защитных, специальных и противопожарных средств и устройств, контрольно-измерительных приборов;

соблюдение правил безопасности при работе с вредными и пожаро-взрывоопасными веществами и материалами;

своевременность и качество проведения инструктажа обучающихся и работающих по безопасности труда;

наличие и правильность использования работающими СИЗ;

состояние санитарно-бытовых помещений и устройств;

соблюдение установленного режима труда и отдыха, трудовой дисциплины;

Результаты проверки записываются в специальном журнале проверок, который должен храниться у председателя комиссии. При этом комиссия намечает мероприятия, и представляет руководителю учреждения, который определяет исполнителей и сроки исполнения.

Примерная форма журнала I и II ступеней контроля за состоянием охраны труда

(наименование класса, мастерских, цеха, участка и др.)

Дата проведения контроля	Ф.И.О. уполномоченного лица по охране труда (I ступень	Состав комиссии, проводившей контроль (ф.и.о., должность	Выявленные недостатки и нарушения по охране труда	Мероприятия по устранению недостатков и нарушений	Ответственные за исполнение	Срок исполнения	Отметка о выполнении (дата, подпись ответственного за исполнение
--------------------------	--	--	---	---	-----------------------------	-----------------	--

)	ть) (II ступень)					ние и уполно- моченно го (доверен -ного) лица по охране труда)
1	2	3	4	5	6	7	8

В случае грубого нарушения правил и норм охраны труда, которое может причинить ущерб здоровью обучающихся и работающих или привести к аварии, работа приостанавливается комиссией до устранения этого нарушения.

Руководитель учреждения должен организовать выполнение мероприятий по охране труда, выявленных комиссией второй ступени контроля.

Контроль за выполнением этих мероприятий осуществляют специалист службы охраны труда учреждения и уполномоченный по охране труда.

Третья ступень контроля проводится один раз в месяц комиссией, возглавляемой руководителем учреждения и председателем профсоюзного или иного представительного органа работников.

К контролю рекомендуется привлекать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

Проверка проводится в присутствии руководителя и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда проверяемого участка.

График проверки согласовывается с профсоюзным или иным представительным органом работников, утверждается руководителями учреждения.

Проведение в установленное для третьей ступени время совещаний, не касающихся вопросов охраны труда, или отвлечение членов комиссии от участия в ее работе запрещается.

На третьей ступени трехступенчатого контроля рекомендуется проверять:

организацию и результаты работы первой и второй ступеней контроля;
выполнение мероприятий, намеченных в результате проведения третьей ступени контроля;

выполнение предписаний органов надзора и контроля, приказов и распоряжений вышестоящих органов, приказов и решений комитета профсоюза по вопросам охраны труда;

выполнение мероприятий, предусмотренных коллективным договором, соглашением по охране труда и другими документами;

выполнение мероприятий по материалам расследования тяжелых, групповых, несчастных случаев со смертельным исходом и аварий;

состояние дел по аттестации рабочих мест по условиям труда;

техническое состояние и содержание зданий, сооружений, помещений, состояние проезжей и пешеходной частей дорог;

соответствие технологического, грузоподъемного, транспортного, энергетического и другого оборудования требованиям стандартов безопасности и другой нормативно-технической документации по охране труда;

эффективность работ приточной и вытяжной вентиляции, пыле- и газоулавливающих устройств;

выполнение графиков планово-предупредительного ремонта учебного и производственного оборудования, наличие схем коммуникаций и подключения энергетического оборудования;

обеспеченность обучающихся и работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильность их выдачи, хранения, организации стирки, чистки и ремонта;

обеспеченность обучающихся и работающих санитарно-бытовыми помещениями и устройствами;

проведение периодических медицинских осмотров;

обучение и проверка знаний по охране труда руководителей и специалистов;

состояние уголков и кабинета охраны труда;

организацию и качество проведения обучения и инструктажей с обучающимися и работающими по безопасности труда;

пересмотр инструкций по охране труда;

соблюдение установленного режима труда и отдыха, трудовой дисциплины;

состояние соответствия требованиям правил пожарной и электробезопасности, техники безопасности, санитарно-гигиенических норм и др.

Результаты проверки должны оформляться актом и обсуждаться на совещаниях у руководителя учреждения. На совещании рассматривается положительный опыт, а также заслушиваются руководители участков, где выявлено неудовлетворительное состояние условий труда, допускаются нарушения государственных стандартов безопасности труда, правил и норм охраны труда. Проведение совещания оформляется протоколом, по его итогам издается приказ с указанием мероприятий по устранению выявленных недостатков и нарушений, сроков исполнения и ответственных лиц.

Целесообразно проведение третьей ступени контроля совмещать с **"Днем охраны труда"**, проводимым в учреждении. Акт проверки состояния охраны труда на III ступени контроля идентичен акту проверки результатов проведения **"Дня охраны труда"**.

Проведение "Дня охраны труда" должно способствовать улучшению общего состояния условий труда, техники безопасности, производственной санитарии, пожарной и электробезопасности в учреждении; усилению контроля со стороны руководителя и специалиста за соблюдением требований нормативных правовых актов по охране труда.

АКТ проверки результатов проведения "Дня охраны труда"

_____ (наименование учреждения)

В _____ (наименование участка)

от "___" _____ 200__ г.

Акт составлен комиссией под председательством _____

(фамилия, имя, отчество, должность)
и членов комиссии: _____

(фамилия, имя, отчество, должность)

в том, что "___" _____ 20__ г. произведена проверка выполнения требований нормативных правовых актов по охране труда, состояния условий и охраны труда на рабочих местах, соблюдения правил пожарной и электробезопасности, эксплуатации грузоподъемных механизмов, сосудов, работающих под давлением, организации и производства работ повышенной опасности.

Комиссия отмечает, что не выполнены в срок следующие мероприятия, намеченные по предыдущему "Дню охраны труда":

№ п/п	Наименование невыполненных мероприятий	Ответственный исполнитель	Причины невыполнения мероприятия	Новый срок исполнения
1	2	3	4	5

По результатам проверки в "День охраны труда" выявлены следующие нарушения и недостатки выполнения требований безопасности труда и намечены мероприятия по их устранению:

№ п/п	Выявленные нарушения и недостатки	Планируемые мероприятия по устранению нарушений и недостатков	Срок исполнения	Ответственный исполнитель
1	2	3	4	5

--	--	--	--	--

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

Приложение № 6
к коллективному договору МБОУ
«Самаринская ООШ»

От работодателя

Директор МБОУ «Самаринская
основная общеобразовательная школа»

Удovina Марина Сергеевна



(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

«24» декабря 2021 г.

От работников

Барило Валентина Алексеевна

(председатель профсоюзной
организации)



(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

«24» декабря 2021 г.

**Перечень профессий и должностей работников,
имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими
средствами индивидуальной защиты и нормы их выдачи работникам**

МБОУ «Самаринская основная общеобразовательная школа»

№	Категория лиц	Наименование спецодежды	Норма выдачи на год (шт., пар)	Основание выдачи
1.	Уборщик служебных помещений	Халат рабочий Перчатки резиновые Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 12 пар 6 пар	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014г № 997Н
2.	Гардеробщик	Халат рабочий	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014г № 997Н
3.	Завхоз	Халат рабочий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014г № 997Н

№	Категория лиц	Наименование	Норма выдачи в месяц	Основание выдачи
1.	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное Жидкое моющее средство	200 гр. 250мл	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г № 1112Н
2.	Гардеробщик	Мыло туалетное	200гр.	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г № 1112Н
3.	Завхоз	Мыло туалетное Жидкое моющее средство	200гр. 250мл	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г № 1112Н