

Коллективный договор
между работодателем и работниками муниципального
общеобразовательного учреждения
«Михайловская средняя школа»
Ярославского муниципального района
(МОУ Михайловская СШ ЯМР)

на 2020-2023 годы

От работодателя:

Директор МОУ Михайловская СШ ЯМР



/Е.В. Фаламеева/

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ Михайловская СШ ЯМР



/Н.Б. Журавлева/

Принят на собрании трудового коллектива 19.11. 2020 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

в УТ и СМН ЯМР Ю

(указать наименование органа)

Регистрационный № 36 от «24» ноября 2020 г.

Руководитель по труду

Александр Александрович УТ и СМН ЯМР Федосов И
(должность, ФИО)

М.П.



I. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками. Является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Михайловская средняя школа» Ярославского муниципального района (далее МОУ Михайловская СШ ЯМР).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком);
работодатель в лице его представителя – директора МОУ Михайловская СШ ЯМР.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 2 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ч.4-6 ст.43 ГК РФ).
- 1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением - учет мнения (мотивированного мнения), согласование,

предварительное согласие и др.):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 4) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными (и) или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска; установления доплаты по результатам специальной оценки условий труда.
- 6) положение о выплатах стимулирующего характера работникам МОУ Михайловская СШ ЯМР;
- 7) другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком;

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре или дополнительном соглашении оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной (педагогической) нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной (педагогической) нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников,

ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов (групп) и учебной (педагогической) нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. Объем педагогической нагрузки педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из нормативного количества рабочих часов в неделю, количества обучающихся и классов, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении по согласованию с Профсоюзным комитетом. Верхний предел педагогической нагрузки ограничивается 6-ти часовым рабочим днем. Объем педагогической нагрузки для педагогов-специалистов зависит от количества детей, классов.

2.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программ, сокращения количества классов. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Преподавательская работа лицами, выполняющим ее помимо основной работы, в том числе в учреждении, а также педагогическими работниками других образовательных учреждений и работниками предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебная (педагогическая) нагрузка учителям (педагогам), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (педагогами).

2.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной (педагогической) нагрузки учителя (педагога) в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения или увеличения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся (воспитанников), классов (групп);
- временного увеличения объема учебной (педагогической) нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе учителя (педагога), ранее выполнявшего эту учебную (педагогическую) нагрузку;

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

В указанных в пункте "б" случаях для изменения учебной (педагогической) нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, (проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон или в связи с изменением числа классов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

3.3.5. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего

уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

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

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

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

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; не освобожденные председатели первичных территориальных и профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к согласованию о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1) учреждения, утверждёнными приказом директора МОУ Михайловская СШ ЯМР от 25.11.2013 № 225-од, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.3. Режим рабочего времени педагога-психолога в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;
- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя с учетом требований санитарных норм и правил. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный от уроков рабочий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и не рабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения. Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

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

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

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал

образовательных учреждений Ярославского муниципального района, утвержденным решением Муниципального Совета ЯМР от 29.05.2014 №24, с учетом последующих изменений, включающим в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные коллективным договором, трудовыми договорами и иными локальными актами;
- значения повышающих коэффициентов;
- базовые оклады работников, предусмотренные штатными единицами по соответствующим квалификационным группам (ПКГ);
- выплаты ежемесячных стимулирующих надбавок из стимулирующего фонда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

6.4. Изменение значений повышающих коэффициентов производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение повышающего коэффициента в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, расчет заработной платы с учетом нового коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях стимулирования качественного труда работников учитывать следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей школы;
- вознаграждение следует за достижением результата;
- правила определения вознаграждения доводятся каждому работнику;
- принятие решений о выплатах и их размерах согласуются с первичной профсоюзной организацией.

6.6. На педагогических и других работников составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, и ст. 234 ТК РФ.

6.7.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ставки рефинансирования Центрального банка РФ.

6.7.3. Сохранять за работником, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.8. Не реже одного раза в полугодие после введения новой системы оплаты труда проводить анализ фактически складывающегося уровня оплаты труда по категориям работников. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1 Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом и информационными ресурсами, доступом к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейному фонду, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, в образовательных целях.
- 7.2. Организует в учреждении общественное питание (буфет в школьной столовой).
- 7.3. Несет ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника (ст. 89 ТК РФ).

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам спланировать мероприятия по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.
- В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать членов профкома.
- 8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей на основании выводов комиссии по специальной оценке условий труда.
- 8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учреждения на время приостановления органами государственного надзора и контроля за соблюдением ОТ вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 220 ТК РФ).
- 8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда.
- 8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на рабочем месте.
- 8.12. Обеспечивать соблюдение инструкций по охране труда.

8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, куда на приоритетной основе должны входить члены профкома.

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

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.17. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.19. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

Профком обязуется:

8.20. • организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

• проводить работу по организации оздоровления детей работников учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичной профсоюзной организации, объединяющей работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах). (ст. 377 ТК РФ).

9.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией. (2 абз. ст. 30, 377 ТК РФ)

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

допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных акциях профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и не рабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за неблагоприятные условия труда (ст. 147 ТК РФ)
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ)
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136) и другие вопросы.

X. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам и "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

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

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите

персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.12. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверные сведения о заработке и страховых взносах работников.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

11.1. Договор направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах на общем собрании работников.

11.4. Рассматривают в 3-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

Приложения к коллективному договору:

1. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МОУ Михайловская СШ ЯМР
2. Положение об установлении критериев и показателей эффективности деятельности работников МОУ Михайловская СШ ЯМР
3. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Приложение 4 к Положению о системе оплаты труда работников
МОУ Михайловская СШ ЯМР,
(утверждено приказ от 31.08.2018 г. № 192-од,
с изм. приказ от 20.04.2020 №93-од)

Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МОУ Михайловская СШ ЯМР

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МОУ Михайловская СШ ЯМР (далее - Положение) определяет порядок, перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера (далее - выплаты) работникам МОУ Михайловская СШ ЯМР.

1.2. Выплаты устанавливаются в целях повышения качества работы всех работников, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Выплаты устанавливаются в виде стимулирующих надбавок и единовременных премий, премий по итогам работы за квартал.

1.4. Выплаты работникам МОУ Михайловской СШ ЯМР производятся в пределах средств фонда оплаты труда учреждения.

2. Условия назначения стимулирующих выплат работникам МОУ Михайловская СШ ЯМР.

2.1 Перечень оснований установления стимулирующих выплат для педагогических работников:

2.1.1. Показатели результативности (положительная динамика):

- положительная динамика в овладении обучающимися знаниями, умениями, навыками, предметными и метапредметными профессиональными компетенциями, выявленная в ходе государственной итоговой аттестации, единого государственного экзамена, оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений обучающихся);

- сохранение и укрепление здоровья обучающихся;

- сохранение контингента обучающихся.

2.1.2. Подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня.

2.1.3. Участие в инновационной деятельности, ведение исследовательской и экспериментальной деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследований и экспериментов в практическую работу, использование, передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).

2.1.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий образовательного учреждения муниципального, регионального и других уровней.

2.1.5. Качественное педагогическое наставничество (при наличии документального подтверждения).

2.1.6. Представление опыта на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

2.1.7. Участие в методической работе:

- выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях;

- осуществление руководства проблемными, творческими группами;

- проведение открытых занятий, уроков, мастер-классов;

- обобщение передового педагогического опыта;
- в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне муниципального района, Ярославской области, РФ.

2.1.8. Отсутствие обоснованных обращений к администрации образовательного учреждения со стороны обучающихся и родителей по поводу качества преподавания и возникновения конфликтных ситуаций при проведении учебных занятий и воспитательных мероприятий.

2.1.9. Качественное выполнение функций классного руководителя:

- снижение (отсутствие) обучающимися пропусков уроков без уважительной причины;
- обеспечение контроля за организацией горячего питания среди обучающихся в классе (процент обучающихся, получающих горячее питание);
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, профилактика вредных привычек и др.);
- проведение работы по профилактике правонарушений среди обучающихся (сокращение числа обучающихся, состоящих на учете в инспекции по делам несовершеннолетних; на внутришкольном учете; совершивших правонарушения; условно осужденных; уклоняющихся от учебы; неуспевающих; снижение количества детей с отклонениями в поведении и проблемами в обучении);
- эффективная работа с родителями обучающихся;
- качественная работа с документами (подготовка отчетов; заполнение журналов; ведение личных дел; проверка дневников обучающихся и др.).

2.2. Перечень оснований установления выплат для административного персонала:

2.2.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (исполнение муниципального задания, положительная динамика в овладении обучающимися знаниями, умениями, навыками, предметными и метапредметными профессиональными компетенциями, выявленная в ходе государственной итоговой аттестации, единого государственного экзамена, оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений обучающихся);
- сохранение и укрепление здоровья обучающихся и воспитанников;
- сохранение контингента обучающихся.

2.2.2. Наличие у образовательного учреждения статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня.

2.2.3. Участие образовательного учреждения в мероприятиях, проводимых на уровне муниципального района, Ярославской области.

2.2.4. Активное участие обучающихся, воспитанников в мероприятиях различного уровня.

2.2.5. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.

2.2.6. Наличие органа государственно-общественного управления.

2.2.7. Наличие в учреждении действующего органа государственно-общественного управления.

2.2.8. Наличие практики, публичных докладов о результатах деятельности образовательного учреждения.

2.2.9. Низкий уровень травматизма в образовательном учреждении.

2.2.10. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, переход

на новый базисный учебный план, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).

2.2.11. Предоставление дополнительных образовательных услуг воспитанникам дошкольных образовательных учреждений; работа постоянно действующих школ, клубов для родителей (законных представителей); проведение работы с социально неблагополучными семьями.

2.2.12. Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности образовательного учреждения и ответов на запросы различных органов и организаций.

2.3. Перечень оснований установления выплат для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

2.3.1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.

2.3.2. Исполнительская дисциплина.

2.3.3. Отсутствие обоснованных жалоб.

2.4. Выплаты в виде стимулирующих надбавок могут устанавливаться по результатам прошедшего учебного года на следующий учебный год или на основании показателей эффективности деятельности за установленный отчетный период.

2.5. Единовременное премирование (вознаграждение) отличившихся работников образовательных учреждений может осуществляться:

- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;

- по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год);

- за безупречную продолжительную трудовую деятельность;

- за проведение разовых мероприятий в масштабе образовательного учреждения;

- по иным основаниям.

3.6. Единовременное премирование (вознаграждение) руководителей образовательного учреждения может осуществляться:

- по итогам оценки эффективности деятельности руководителя за календарный год;

- качественное проведение капитального ремонта (строительства, реконструкции);

- по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год);

- за качественное проведение разовых мероприятий в масштабе района или области.

При определении конкретного размера премии работникам образовательных учреждений учитываются качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы.

3. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам МОУ Михайловская СШ ЯМР

3.1.1. Выплаты стимулирующего характера работникам МОУ Михайловская СШ ЯМР производятся на основании приказа руководителя учреждения.

3.1.2. Выплаты стимулирующего характера руководителю МОУ Михайловская СШ ЯМР производятся на основании приказа органа управления образованием.

3.1.3. Для установления размера выплат стимулирующего характера всем работникам учреждения приказом директора учреждения создается комиссия по установлению выплат (далее Комиссия) из числа работников учреждения. Председателем Комиссии является директор учреждения. Комиссия избирает секретаря сроком на один учебный год.

3.1.4. Основанием для назначения квартальной премии руководящим работникам учреждения служит отчет по итогам работы за квартал, для назначения квартальной премии главному бухгалтеру служит отчет за квартал, учебно-вспомогательному персоналу

(бухгалтер и секретарь) отчет за квартал, педагогическим работникам отчет за квартал, обслуживающему персоналу отчет за квартал (по установленной форме).

Отчет предоставляется секретарю комиссии до 26 числа последнего отчетного месяца (март, июнь, сентябрь) и 15 декабря каждым работником.

3.1.5 Комиссия проверяет отчеты работников учреждения путем анализа представленных результатов и оперативной информации за анализируемый период (квартал), имеющейся в учреждении (или руководящего состава учреждения по результатам внутришкольного контроля).

3.1.6 Стоимость одного балла за отчетный квартал рассчитывается следующим образом: неиспользованный остаток средств стимулирующей части ФОТ, определенный на первое число месяца следующего за отчетным кварталом, после начисления всех стандартных выплат, делится на сумму баллов по всем работникам.

3.1.7. Комиссия принимает решение о назначении и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее 2/3 членов состава. Принятое решение оформляется протоколом. На основании протокола издается приказ по учреждению о назначении премии.

4. Перечень оснований для установления стимулирующих надбавок (ежемесячно):

Стимулирующие надбавки работникам учреждения устанавливаются комиссией по проведению тарификации МОУ Михайловская СШ ЯМР, включаются в тарификацию и выплачиваются ежемесячно.

№	Основание	Размер выплат (% от оклада по основной должности)
1.	Руководство базовой (опорной) школой	15
2.	Учреждение с высоким уровнем эффективности (на основании Показателей эффективности деятельности руководителя за предыдущий учебный год) – заместители директора, главный бухгалтер	15
3.	Наставничество	5
4.	Работа с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья (7 вид) в общеобразовательных классах	20% к ставке з/п с учетом учебной нагрузки при контингенте детей в классе – 4 и более человек) 15% к ставке з/п с учетом учебной нагрузки при контингенте детей в классе – 3 человека, 10 % -1-2 человека.)
5.	Организация инновационной деятельности (муниципальный уровень)	10%
6.	Организация инновационной деятельности (региональный уровень)	15%
7.	За напряженность труда:	
	- главный бухгалтер	45%
	- бухгалтер	50%
	- заместитель директора по АХР	60%
	- проведение мероприятий с обучающимися в вечернее время (заместитель директора по ВР, педагог-организатор)	20%

5. Перечень оснований для одновременного премирования:

№	Основание	Размер выплат (% от оклада по основной должности)
1.	Качественное проведение и организация разовых образовательных мероприятий	10%
2.	За качественное проведение и организацию разовых необразовательных мероприятий (муниципального, регионального уровней)	2 000 рублей.
3.	за участие в муниципальном этапе конкурса «Учитель года»	3000 рублей
4.	за участие в региональном этапе конкурса «Учитель года».	5000 рублей
5.	За выход в лауреаты регионального конкурса «Учитель года	10000 рублей
6.	За обеспечение готовности образовательного учреждения к новому учебному году:	
	Заместителю директора по АХР	50%
	Обслуживающему персоналу, за участие в работах по подготовке учреждения к новому учебному году в летние месяцы (июль, август)	8000 рублей
7.	За эффективное расходование финансовых средств на закупки товаров, работ и услуг, проведенные с использованием конкурентных способов закупки (44-ФЗ):	3000 рублей
8.	За оперативное устранение аварийной ситуации, не повлекшей за собой остановку образовательного процесса	3000 рублей
9.	К праздничным датам	1500 рублей.
10.	Выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок	2000 рублей
11.	Обследование закреплённой территории в рамках всеобуча и сдача отчёта:	
	на территории п. Михайловский,	1500 рублей
	вне территории п. Михайловский.	2500 рублей
12.	За безупречную продолжительную трудовую деятельность:	
	- при достижении пенсионного возраста	5000 рублей
	- к юбилейным датам (50 - женщины, 55 – мужчины и далее через пять лет)	3000 рублей
13	Отсутствие замечаний по результатам внешней проверки официальными контролирующими органами деятельности образовательного учреждения	5000 рублей.

Приложение № 3 к Положению о системе оплаты труда работников
 МОУ Михайловская СШ ЯМР,
 (утверждено приказ от «31» августа 2018 г. №192-од,
 с изм. приказ от 20.04.2020. № 93-од)

**Положение
 об установлении критериев и показателей эффективности деятельности
 работников муниципального общеобразовательного
 «Михайловская средняя школа»
 Ярославского муниципального района**

1. Общие положения

1. Данное Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, едиными рекомендациями по установлению систем оплаты труда российской трехсторонней комиссии для бюджетных организаций всех уровней по регулированию социально-трудовых отношений, на основании Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 года № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда государственных учреждений на 2012-2018 годы».
2. Показатели эффективности деятельности педагогических работников муниципального общеобразовательного учреждения «Михайловская средняя школа» Ярославского муниципального района (далее МОУ Михайловская СШ ЯМР) разработаны в соответствии с Методическими рекомендациями Министерства образования и науки РФ по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников от 18 июня 2013 г № 14-1/10/2-3236 и учётом постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г № 329 « О типовой форме трудового договора с руководителем муниципального учреждения»
3. Показатели эффективности деятельности работников МОУ Михайловская СШ ЯМР определяют порядок выплат стимулирующего характера в соответствии с законодательством Российской Федерации
4. Показатели распространяются на работников МОУ Михайловская СШ ЯМР
5. Основными целями разработки показателей эффективности деятельности работников МОУ Михайловская СШ ЯМР являются:
 - повышение мотивации работников к качественному труду;
 - создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
 - расширение участия общественности в управлении школой.
6. Основными задачами разработки показателей эффективности деятельности работников МОУ Михайловская СШ ЯМР являются:
 - повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;
 - повышение эффективности и качества труда;
 - обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
 - создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
 - привлечение в МОУ Михайловская СШ ЯМР молодых сотрудников;
7. Выплаты стимулирующего характера по показателям эффективности производится ежеквартально в рамках «эффективного контракта» по итогам работы работника в предыдущий квартал.
8. Комиссия вправе пересматривать показатели и критерии эффективности деятельности работников, и порядок установления надбавок стимулирующего характера по

инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год с 10 января по 20 января и с 01 сентября по 15 сентября.

9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются школой самостоятельно на основе перечня критериев и отражаются в настоящем Положении. Перечень критериев может быть дополнен по предложению педагогического совета, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в год.

2. Регламент работы Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МОУ Михайловская СШ ЯМР

1. Комиссия создается из работников МОУ Михайловская СШ ЯМР, представителей профсоюзного комитета и представителей администрации. Председателем комиссии является директор школы.

2. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда школы в части установления стимулирующих выплат работникам рассматриваются Комиссией ежеквартально с 26 по 30 число последнего отчетного месяца (март, июнь, сентябрь) и с 15 по 20 декабря.

3. Отчет предоставляется секретарю комиссии до 26 числа последнего отчетного месяца (март, июнь, сентябрь) и 15 декабря каждым работником.

4. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных работниками результатов самоанализа профессиональной деятельности в части соблюдения установленных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников. Результаты предоставляются в виде отчета по установленной форме в бумажном виде с документальным подтверждением полученных результатов. В случае установления существенных нарушений или не подтвержденных документально баллов, комиссия вправе не учитывать баллы по данному показателю.

5. Если сведения не были представлены в установленные сроки, стимулирующие выплаты не производятся.

6. В случае болезни сотрудник предоставляет данные самоанализа в следующий период.

7. Комиссия оценивает работу работников ОУ согласно перечню показателей работы.

8. Комиссия имеет право снизить полученное число баллов в соответствии с условиями лишения стимулирующих выплат работникам.

9. Стоимость одного балла за отчетный квартал рассчитывается следующим образом: неиспользованный остаток средств стимулирующей части ФОТ, определен на первое число месяца следующего за отчетным кварталом, после начисления всех стандартных выплат, делится на сумму баллов по всем работникам.

10. Комиссия принимает решение о назначении и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее 2/3 членов состава. Принятое решение оформляется протоколом. На основании протокола издается приказ по учреждению о назначении премии.

11. В течение 3-х рабочих дней после утверждения результатов, каждый работник школы должен быть ознакомлен с итоговым протоколом мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы.

12. В течение 3 дней с момента ознакомления работника школы с итоговым протоколом работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника школы о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работника школы может быть только факт (факты) нарушения установленных Положением норм, а также технические

ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

13. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3. Расчёт стоимости балла по показателям эффективности деятельности работников.

1. Для определения размера стимулирующих надбавок Комиссия производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми работниками школы. Размер фонда стимулирующих выплат, (нераспределенный фонд оплаты труда) запланированных на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла. Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующей выплаты.

2. Если по показателю эффективности результат отрицательный, количество набранных баллов уменьшается на соответствующее количество баллов.

4. Условия лишения стимулирующих выплат работникам МОУ Михайловская СШ ЯМР по итогам работы за квартал.

Размеры премии работникам учреждения по показателям эффективности могут быть уменьшены по следующим основаниям:

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил пожарной и электробезопасности, охраны труда - 50%;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы- 30%;
- небрежное отношение к ведению рабочей документации - 20%;
- ненадлежащая работа с семьями (отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации) - 50%;
- невыполнение задач и некачественное проведение мероприятий - 20%.
- детский травматизм при установлении виновности работника – 100%;
- нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей, поручений, заданий и распоряжений директора учреждения- 100%;
- некорректное отношение к детям, родителям и коллегам, повлекшее за собой моральный ущерб пострадавшей стороны, а также в случае обоснованных жалоб родителей на работу учреждения – 100%;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, сотрудников – 100%;

Все случаи не премирования рассматриваются комиссией по стимулированию в индивидуальном порядке. Лишение стимулирующих выплат по показателям эффективности оформляется приказом директора учреждения на основании протокола заседания комиссии с указанием причин невыплаты стимулирующих выплат.

№	Критерий и показатели	Пояснения, комментарии, баллы	Критерий	Баллы
I. Качество исполнительской дисциплины				
1.	Отсутствие дисциплинарных взысканий, зафиксированных в документах	Отсутствие взысканий – 2 балла 1 взыскание и более – время не начисляется до снятия взыскания		
2.	Своевременное и качественное предоставление всех видов отчетности	Отсутствие нарушений – 2 балла Есть нарушения – 0 баллов		
3.	Своевременное и качественное заполнение и ведение журналов	Отсутствие нарушений – 2 балла Есть нарушения – 0 баллов		
4.	Своевременное и качественное заполнение и ведение электронного журнала	Отсутствие нарушений – 2 балла Есть нарушения – 0 баллов		
5.	Соблюдение профессионального и делового этикета педагогом	Отсутствие нарушений – 2 балла Есть нарушения – 0 балла		
6.	Своевременное и качественное ведение табеля по обеспечению обучающихся льготным питанием.	Отсутствие нарушений – 2 балла Есть нарушения – 0 балла		
II. Качество мероприятий по обеспечению безопасности, охране труда, сохранению здоровья обучающихся				
7.	Соблюдение требований СанПиН, правил пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности	Отсутствие нарушений – 2 балла Есть нарушения – время не начисляется		
8.	Отсутствие травматизма среди обучающихся	Отсутствие нарушений – 4 балла Есть нарушения – 0 балла		
9.	Качественная работа классного руководителя по организации горячего питания обучающихся в школьной столовой	Охват 100% – 2 балла, Охват от 92% до 99% - 1 балл Охват менее 92% - 0 баллов		
10.	Качественная работа классного руководителя по профилактике правонарушений несовершеннолетних.	Отсутствие правонарушений – 2 балла Есть правонарушения – 0 баллов		
11.	Качественное участие в организации отдыха и оздоровления детей (привлечение педагогов обучающихся к посещению детского лагеря с дневным пребыванием на базе школы).	10 и более человек – 4 балла 6-9 человек – 3 балла 5 человек – 1 балл		
12.	Участие в организации работы детского лагеря с дневным пребыванием на базе школы.	Свыше 2 дней – 4 балла 1 день – 3 балла Менее одного дня – 0 баллов		
III. Качество образовательной деятельности				
13.	Качественная организация учебного процесса с обучающимися по преподаваемому предмету по итогам четверти	отсутствие неуспевающих - 3 балла есть неуспевающие - 0 баллов		
14.	Качественная организация учебного процесса с обучающимися с ОВЗ по преподаваемому предмету по итогам четверти	отсутствие неуспевающих с ОВЗ – 3 б есть неуспевающие - 0 баллов		
15.	Доля обучающихся, аттестованных на 4 и 5 по преподаваемым учебным предметам, курсам по итогам четверти.	Охват от 70% до 100% - 3 балла 40-69% 2 балла менее 40% - 0 баллов		
16.	Доля выпускников, успешно прошедших ГИА в форме ЕГЭ и ОГЭ по предмету	100% - 3 балла Менее 100% - 0 баллов		
17.	Наличие победителей предметных олимпиад школьников (за исключением коммерческих) (за	Региональный уровень и выше – 3 балла		

18	Наличие призеров предметных олимпиад (за исключением коммерческих) (за каждого)	Региональный уровень и выше - 3 балла Муниципальный уровень - 2 балла	
19	Наличие победителей творческих конкурсов (за исключением коммерческих) (за каждого при личном участии, либо за команду)	Региональный уровень и выше - 3 балла Муниципальный уровень - 2 балла	
20	Наличие призеров творческих конкурсов (за исключением коммерческих) (за каждого при личном участии, либо за команду)	Региональный уровень и выше - 3 балла Муниципальный уровень - 2 балла	
21	Наличие победителей и призеров спортивных соревнований (за исключением коммерческих) (за каждого при личном участии, либо за команду)	Региональный уровень и выше - 3 балла Муниципальный уровень - 2 балла	
22	Наличие победителей и призеров научно-практических, исследовательских конференций, (за исключением коммерческих)	Региональный уровень и выше - 3 балла Муниципальный уровень - 2 балла	
23	Подготовка участников научно-практических, исследовательских конференций.	Региональный уровень и выше - 3 балла Муниципальный уровень - 2 балла	
24	Вовлечение обучающихся в социально-значимые проекты, мероприятия, акции, субботники.	Охват от 20 человек - 3 балла, Охват от 10 человек - 2 балла, Охват от 5 человек - 1 балл	
25	Качественная организация мероприятий по профессиональной ориентации обучающихся	Наличие мероприятий - 2 балла Отсутствие мероприятий - 0 баллов	
26	Организация выездных мероприятий с обучающимися (экскурсии, театр, музеи)	1 и более мероприятий - 2 балла Отсутствие мероприятий - 0 баллов	
IV. Методическая, исследовательская и творческая активность педагога.			
27	Активное участие педагога в организации и проведении общешкольных массовых мероприятий.	За каждое мероприятие - 4 балла Отсутствие мероприятий - 0 баллов	
28	Качественное проведение открытого урока и открытого образовательного мероприятия не ниже муниципального уровня	За каждое мероприятие - 4 балла Отсутствие мероприятий - 0 баллов	
29	Выступление педагога на педагогическом совете, конференции с докладом, проведение мастер-класса.	За каждое мероприятие - 2 балла Отсутствие мероприятий - 0 баллов	
30	Публикация статей, освещающих опыт деятельности педагога в метод. журналах, сборниках, с интернет сообществах в отчетном периоде	Наличие публикаций - 4 балла Отсутствие - 0 баллов	
31	Предоставление информации о деятельности школы в СМИ, на школьном сайте, направленных на улучшение имиджа школы, наличие публикаций,	наличие публикаций - 2 балла Отсутствие - 0 баллов	
32	Личное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства	Победитель - 5 баллов Призер - 4 балла Участие - 3 балла	
33	Участие педагога в работе жюри профессиональных конкурсов, деятельности аттестационных комиссий не ниже муниципального уровня	Участие - 2 балла Отсутствие участия - 0 баллов	
34	Участие в проведении процедур государственной и общественной оценки качества образования	Наличие статуса эксперта РЭК, ГЭК - 2 балла	
35	Повышение квалификации педагогического работника с получением документа установленного образца в отчетном периоде	Отсутствие участия - 0 баллов	
36	Участие педагога в создании творческого образовательного пространства, обновлении стендов, выставок, территории пришкольного участка.	Участие педагога - 3 балла Отсутствие участия - 0 баллов	
ИТОГО		Максимальный балл - 100 баллов	

№	Критерий и показатели	Качество исполнения основной деятельности	Качество образовательной деятельности
1.	Отсутствие дисциплинарных взысканий, инфракоррекционных в документах	Отсутствие взысканий – 2 балла 1 взыскание и более – премия не начисляется до снятия взыскания	
2.	Своевременное и качественное предоставление всех видов отчетности (по внеурочной, коррекционной, профориентационной и т.д. деятельности)	Отсутствие нарушений – 2 балла Есть нарушения – 0 баллов	
3.	Своевременное и качественное заполнение и ведение служебной документации	Отсутствие нарушений – 2 балла Есть нарушения – 0 баллов	
4.	Качественное ведение электронной базы в АСИОУ	Отсутствие нарушений – 2 балла Есть нарушения – 0 баллов	
5.	Соблюдение профессионального и делового этикета педагогом	Отсутствие нарушений – 2 балла Есть нарушения – 0 балл	
II. Качество мероприятий по обеспечению безопасности, охране труда, сохранению здоровья обучающихся			
6.	Соблюдение требований СанПиН, правил пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности	Отсутствие нарушений – 2 балла Есть нарушения – премия не начисляется	
7.	Отсутствие травматизма среди обучающихся	Отсутствие нарушений – 4 балла Есть нарушения – 0 балл	
8.	Участие в организации работы детского лагеря с дневным пребыванием на базе школы.	Свыше 2 дней – 4 балла 1 день – 3 балла Менее одного дня – 0 баллов	
III. Качество образовательной деятельности			
9.	Наличие победителей творческих конкурсов (за исключением коммерческих) (за каждого при личном участии, либо за команду)	Региональный уровень и выше – 3 балла Муниципальный уровень – 2 балла	
10.	Наличие призеров творческих конкурсов (за исключением коммерческих) (за каждого при личном участии, либо за команду)	Региональный уровень и выше – 3 балла Муниципальный уровень – 2 балла	
11.	Наличие победителей и призеров научно-практических, исследовательских конференций, (за исключением коммерческих)	Региональный уровень и выше – 3 балла Муниципальный уровень – 2 балла	
12.	Подготовка участников научно-практических, исследовательских конференций.	Региональный уровень и выше – 3 балла Муниципальный уровень – 2 балла	
13.	Вовлечение обучающихся в социально-значимые проекты, мероприятия, акции, субботники.	Муниципальный уровень – 2 балла Охват от 20 человек – 3 балла, Охват от 10 человек – 2 балла Охват от 5 человек – 1 балл	
14.	Качественная организация мероприятий по профессиональной ориентации обучающихся	Наличие мероприятий – 2 балла Отсутствие мероприятий – 0 баллов	
15.	Организация выездных мероприятий с обучающимися (экскурсии, театр, музеи)	1 и более мероприятий – 2 балла Отсутствие мероприятий – 0 баллов	

17	Организация выявления и психолого-педагогического сопровождения одаренных детей	Отсутствие мероприятий – 0 баллов Наличие мероприятий – 2 балла Отсутствие мероприятий – 0 баллов
18	Эффективность методологически-развивающей работы.	Наличие положительной динамики в развитии детей с ОБЗ – 4 балла Отсутствие – 0 баллов
19	Организация обследования обучающихся ППК	Участие в работе ППК в отчетный период – 3 балла Отсутствие – 0 баллов
20	Качественное проведение консультаций по заявкам педагогических работников и администрации школы.	Наличие консультаций – 2 балла Отсутствие – 0 баллов
21	Организация эффективного взаимодействия с детским садом	Наличие мероприятий по взаимодействию – 4 балла Отсутствие – 0 баллов
22	Создание и распространение буклетов, памяток развивающего, просветительского и профилактического характера для различных участников образовательного процесса	Наличие раздаточного материала – 3 балла Отсутствие – 0 баллов
23	Участие в развитии службы медиации (урегулирование споров между участниками образовательных отношений)	Отсутствие – 0 баллов Наличие консультаций – 2 балла Отсутствие – 0 баллов
IV. Методическая, исследовательская и творческая активность педагога.		
24	Активное участие педагога в организации и проведении общешкольных массовых мероприятий.	За каждое мероприятие – 4 балла Отсутствие мероприятий – 0 баллов
25	Качественное проведение открытого урока, тренинга, и открытого образовательного мероприятия не ниже муниципального уровня	За каждое мероприятие – 4 балла Отсутствие мероприятий – 0 баллов
26	Выступление педагога на педагогическом совете, конференции с докладом, проведение мастер-класса.	За каждое мероприятие – 2 балла Отсутствие мероприятий – 0 баллов
27	Публикация статей, освещающих опыт деятельности педагога в метод. журналах, сборниках, с интернет сообществах в отчетном периоде	Отсутствие публикаций – 4 балла Отсутствие – 0 баллов
28	Предоставление информации о деятельности школы в СМИ, на школьном сайте, направленных на улучшение имиджа школы, наличие публикаций.	наличие публикаций – 2 балла Отсутствие – 0 баллов
29	Личное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства	Победитель – 5 баллов Призер – 4 балла Участие – 3 балла
30	Участие педагога в работе жюри профессиональных конкурсов, деятельности аттестационных комиссий не ниже муниципального уровня	Участие – 2 балла Отсутствие участия – 0 баллов
31	Повышение квалификации педагогического работника с получением документа установленного образца в отчетном периоде	Обучение на курсах ППК – 2 балла Отсутствие участия – 0 баллов
32	Участие педагога в создании творческого образовательного пространства, обновлении стилей, выставок, территории пришкольного участка.	Участие педагога – 3 балла Отсутствие участия – 0 баллов
Итого		Максимальный балл – 90 баллов

I. Качество исполнения основной деятельности

1.	Отсутствие дисциплинарных взысканий, зафиксированных в документах	Отсутствие взысканий – 2 балла 1 взыскание и более – премия не начисляется до снятия взыскания
2.	Своевременное и качественное предоставление всех видов отчетности	Отсутствие нарушений – 2 балла Есть нарушения – 0 баллов
3.	Своевременное и качественное заполнение и ведение установленной документации.	Отсутствие нарушений – 2 балла Есть нарушения – 0 баллов
4.	Соблюдение профессионального и делового этикета социальным педагогом	Отсутствие нарушений – 2 балла Есть нарушения – 0 балла
5.	Своевременная и качественная организация работы по обеспечению обучающихся льготным питанием.	Отсутствие нарушений – 4 балла Есть нарушения – 0 балла
6.	Своевременная и качественная работа по профилактике правонарушений несовершеннолетних.	Отсутствие правонарушений – 4 балла Есть правонарушения – 0 баллов
7.	Качественное содействие в организации трудоустройства несовершеннолетних в каникулярное время	Нет замечаний – 2 балла Есть замечания – 0 баллов
8.	Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха	100% – 4 балла От 50 до 99% – 3 балла менее 50% - 1 балл нет охвата – 0 баллов
9.	Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей дополнительным образованием	100% – 4 балла От 50 до 99% – 3 балла менее 50% - 1 балл нет охвата – 0 баллов
10.	Участие в организации работы детского лагеря с дневным пребыванием на базе школы.	Свыше 2 дней – 4 балла 1 день – 3 балла Менее одного дня – 0 баллов
11.	Организация эффективного и регулярного взаимодействия с органами системы профилактики	Наличие взаимодействия – 2 балла Есть нарушения – 0 балл
12.	Своевременное и качественное проведение индивидуальной профилактической работы с семьями группы риска.	Регулярно, своевременное взаимодействие, – 4 балла Есть нарушения – 0 балл
13.	Своевременное и качественное проведение заседаний совета по профилактике	Отсутствие нарушений – 2 балла Есть нарушения – 0 балл
14.	Соблюдение требований СанПиН, правил пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности	Отсутствие нарушений – 2 балла Есть нарушения – премия не начисляется
15.	Отсутствие травматизма среди обучающихся	Отсутствие нарушений – 4 балла Есть нарушения – 0 балл
16.	II. Качество образовательной деятельности	
	Наличие победителей творческих конкурсов (за исключением коммерческих)	Региональный уровень и выше – 3 балла

18	Наличие победителей и призеров научно-практических конференций, (за исключением коммерческих)	Муниципальный уровень - 2 балла Региональный уровень и выше - 3 балла
19	Подготовка участников научно-практических, исследовательских конференций, исследований	Муниципальный уровень - 2 балла Региональный уровень и выше - 3 балла
20	Качественная организация мероприятий по профессиональной ориентации обучающихся	Муниципальный уровень - 2 балла Наличие мероприятий - 2 балла Отсутствие мероприятий - 0 баллов
21	Организация выездных мероприятий с обучающимися (экскурсии, театр, музеи)	1 и более мероприятий - 2 балла Отсутствие мероприятий - 0 баллов
22	Доля детей, пропускающих уроки без уважительной причины	Нет детей, пропускающих уроки без уважительной причины - 2 балла 0,1-0,5% - 1 балл Более 0,6% - 0 баллов
III. Методическая, исследовательская и творческая активность педагога.		
23	Активное участие педагога в организации и проведении общешкольных массовых мероприятий.	За каждое мероприятие - 4 балла Отсутствие мероприятий - 0 баллов
24	Качественное проведение открытого урока и открытого образовательного мероприятия не ниже муниципального уровня	За каждое мероприятие - 4 балла Отсутствие мероприятий - 0 баллов
25	Выступление педагога на педагогическом совете, конференции с докладом, проведение мастер-класса.	За каждое мероприятие - 2 балла Отсутствие мероприятий - 0 баллов
26	Публикация статей, освещающих опыт деятельности педагога в метод. журналах, сборниках, с интернет сообществах в отчетном периоде	Наличие публикаций - 4 балла Отсутствие - 0 баллов
27	Целевые публикации информации о деятельности школы в СМИ, на школьном сайте, информационных на улучшение имиджа школы, наличие публикаций.	Наличие публикаций - 2 балла Отсутствие - 0 баллов
28	Личное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства	Победитель - 5 баллов Призер - 4 балла Участие - 3 балла
29	Участие педагога в работе жюри профессиональных конкурсов, деятельности методических комиссий не ниже муниципального уровня	Участие - 2 балла Отсутствие участия - 0 баллов
30	Повышение квалификации педагогического работника с получением документа установленного образца в отчетном периоде	Обучение на курсах ПК - 2 балла Отсутствие участия - 0 баллов
31	Участие педагога в создании творческого образовательного пространства, организации выставок, выставок, территории пришкольного участка.	Участие педагога - 3 балла Отсутствие участия - 0 баллов Максимальный балл - 90 баллов

№	Критерий	Критерий	Критерий
1.	Отсутствие дисциплинарных взысканий, зафиксированных в документах критерий и подзаголовки	Отсутствие дисциплинарных взысканий, зафиксированных в документах критерий и подзаголовки	(Абсолютно не erfüllt "ни один из критериев не") Наличие нарушений критерия оценивается в баллах Отсутствие взысканий – 3 балла 1 взыскание и более – премии не начисляется до снятия взыскания
2.	Своевременное и качественное представление всех видов отчетности	Своевременное и качественное представление всех видов отчетности	Отсутствие нарушений – 2 балла Есть нарушения – 0 баллов
3.	Своевременное и качественное планирование работы	Своевременное и качественное планирование работы	Отсутствие нарушений – 2 балла Есть нарушения – 0 баллов
4.	Соблюдение профессионального и делового этикета педагогом	Соблюдение профессионального и делового этикета педагогом	Отсутствие нарушений – 2 балла Есть нарушения – 0 балл
5.	Своевременное и качественное представление заявок на приобретение расходных материалов, украшений, костюмов для КТД.	Своевременное и качественное представление заявок на приобретение расходных материалов, украшений, костюмов для КТД.	Отсутствие нарушений – 3 балла Есть нарушения – 0 балл
6.	Своевременное выполнение плана мероприятий.	Своевременное выполнение плана мероприятий.	Отсутствие нарушений – 3 балла Есть нарушения – 0 балл
7.	Соблюдение требований СанПиН, правил пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности	Соблюдение требований СанПиН, правил пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности	Отсутствие нарушений – 2 балла Есть нарушения – премия не начисляется
8.	Отсутствие травматизма среди обучающихся	Отсутствие травматизма среди обучающихся	Отсутствие нарушений – 4 балла Есть нарушения – 0 балл
9.	Участие в организации работы детского лагеря с дневным пребыванием на базе школы.	Участие в организации работы детского лагеря с дневным пребыванием на базе школы.	Отсутствие замечаний со стороны начальника лагеря – 8 баллов Наличие обоснованных замечаний – 0 баллов
10.	Своевременная и качественная организация участия школьников в конкурсах	Своевременная и качественная организация участия школьников в конкурсах	Региональный уровень и выше – 3 балла Муниципальный уровень – 2 балла
11.	Наличие победителей творческих конкурсов (за исключением коммерческих) (за каждого при личном участии, либо за команду)	Наличие победителей творческих конкурсов (за исключением коммерческих) (за каждого при личном участии, либо за команду)	Региональный уровень и выше – 3 балла Муниципальный уровень – 2 балла
12.	Наличие призеров творческих конкурсов (за исключением коммерческих) (за каждого при личном участии, либо за команду)	Наличие призеров творческих конкурсов (за исключением коммерческих) (за каждого при личном участии, либо за команду)	Региональный уровень и выше – 3 балла Муниципальный уровень – 2 балла
13.	Наличие победителей и призеров научно-практических, исследовательских конференций, (за исключением коммерческих)	Наличие победителей и призеров научно-практических, исследовательских конференций, (за исключением коммерческих)	Региональный уровень и выше – 3 балла Муниципальный уровень – 2 балла
14.	Подготовка участников научно-практических, исследовательских конференций.	Подготовка участников научно-практических, исследовательских конференций.	Региональный уровень и выше – 3 балла Муниципальный уровень – 2 балла
15.	Вовлечение обучающихся в социально-значимые проекты, мероприятия, акции, субботники.	Вовлечение обучающихся в социально-значимые проекты, мероприятия, акции, субботники.	Охват от 20 человек – 3 балла, Охват от 10 человек – 2 балла Охват от 5 человек – 1 балл
16.	Организация качественной работы с волонтерами	Организация качественной работы с волонтерами	1 и более мероприятий – 2 балла Отсутствие мероприятий – 0 баллов
17.	Качественная организация мероприятий по профессиональной ориентации	Качественная организация мероприятий по профессиональной ориентации	Наличие мероприятий – 2 балла

4. Качество воспитательской деятельности

1.	Отсутствие дисциплинарных взысканий, зафиксированных в документах	Отсутствие взысканий - 2 балла 1 взыскание и более - премия не начисляется до снятия взыскания
2.	Своевременное и качественное предоставление всех видов отчетности	Отсутствие нарушений - 2 балла Есть нарушения - 0 баллов
3.	Своевременное и качественное заполнение и ведение журнала работы ГПД	Отсутствие нарушений - 2 балла Есть нарушения - 0 баллов
4.	Соблюдение профессионального и делового этикета педагогом	Отсутствие нарушений - 2 балла Есть нарушения - 0 балл
5.	Вовлечение родителей в воспитательную деятельность с презентацией результатов.	Наличие результатов - 4 балла
6.	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность педагога	Отсутствие жалоб - 2 балла Есть нарушения - 0 балл

II. Качество мероприятий по обеспечению безопасности, охране труда, сохранению здоровья обучающихся

7.	Соблюдение требований СанПиН, правил пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности	Отсутствие нарушений - 2 балла Есть нарушения - премия не начисляется
8.	Отсутствие травматизма среди обучающихся	Отсутствие нарушений - 4 балла Есть нарушения - 0 балл
9.	Качественная работа воспитателя по организации горячего питания обучающихся в школьной столовой	Отсутствие нарушений - 2 балла Есть нарушения - 0 балл
10.	Участие в организации работы детского лагеря с дневным пребыванием на базе школы.	Свыше 2 дней - 4 балла 1 день - 3 балла Менее одного дня - 0 баллов
11.	Доля воспитанников, посещающих занятия ГПД	Посещаемость от 90% - 4 баллов Посещаемость от 60% до 89% - 3 балла Посещаемость от 40% до 59% - 2 балла Посещаемость от 25% до 30% - 1 балл Посещаемость ниже 25% - 0 баллов

III. Качество воспитательской деятельности

12.	Наличие победителей творческих конкурсов (за исключением коммерческих) (за каждого при личном участии, либо за команду)	Региональный уровень и выше - 3 балла Муниципальный уровень - 2 балла
13.	Наличие призеров творческих конкурсов (за исключением коммерческих) (за каждого при личном участии, либо за команду)	Региональный уровень и выше - 3 балла Муниципальный уровень - 2 балла

15	Подготовка участников научно-практических, исследовательских конференций.	Муниципальный уровень – 2 балла Региональный уровень и выше – 3 балла
16	Вовлечение обучающихся в социально-значимые проекты, мероприятия, акции, субботники.	Муниципальный уровень – 2 балла Охват от 20 человек – 3 балла, Охват от 10 человек – 2 балла Охват от 5 человек – 1 балл
17	Качественная организация мероприятий по профессиональной ориентации обучающихся	Наличие мероприятий – 3 балла Отсутствие мероприятий – 0 баллов
18	Организация выездных мероприятий с обучающимися (экскурсии, театр, музеи)	1 и более мероприятий – 2 балла Отсутствие мероприятий – 0 баллов
IV. Методическая, исследовательская и творческая активность педагога.		
19	Активное участие педагога в организации и проведении общешкольных массовых мероприятий.	За каждое мероприятие – 4 балла Отсутствие мероприятий – 0 баллов
20	Проведение открытых тематических мероприятий для воспитанников ГПД, педагогов и родителей.	Каждое мероприятие – 2 балла Отсутствие мероприятий – 0 баллов
21	Качественное проведение открытого урока и открытого образовательного мероприятия не ниже муниципального уровня	За каждое мероприятие – 4 балла Отсутствие мероприятий – 0 баллов
22	Выступление педагога на педагогическом совете, конференции с докладом, проведение мастер-класса.	За каждое мероприятие – 2 балла Отсутствие мероприятий – 0 баллов
23	Публикация статей, освещающих опыт деятельности педагога в метод. журналах, сборниках, с интернет сообществах в отчетном периоде	Наличие публикаций – 4 балла Отсутствие – 0 баллов
24	Предоставление информации о деятельности школы в СМИ, на школьном сайте, направленных на улучшение имиджа школы, наличие публикаций,	наличие публикаций – 2 балла Отсутствие – 0 баллов
25	Личное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства	Победитель – 5 баллов Призер – 4 балла Участие – 3 балла
26	Участие педагога в работе жюри профессиональных конкурсов, деятельности аттестационных комиссий не ниже муниципального уровня	Участие – 2 балла Отсутствие участия – 0 баллов
27	Повышение квалификации педагогического работника с получением документа установленного образца в отчетном периоде	Обучение на курсах ГПК - 2 балла Отсутствие участия - 0 баллов
28	Участие педагога в создании творческого образовательного пространства, обновлении стендов, выставок, территории пришкольного участка.	Участие педагога – 3 балла Отсутствие участия - 0 баллов
Итого		
		Максимальный балл - 80 баллов

№	Критерий и показатели	Качество исполнения (баллы)	Качество образовательной деятельности
1.	Отсутствие дисциплинарных взысканий, зафиксированных в документах	Отсутствие взысканий – 7 баллов 1 взыскание и более – премия не начисляется до снятия взыскания	
2.	Своевременное и качественное предоставление всех видов отчетности	Отсутствие нарушений – 2 балла Есть нарушения – 0 баллов	
3.	Своевременное и качественное планирование работы	Отсутствие нарушений – 2 балла Есть нарушения – 0 баллов	
4.	Соблюдение профессионального и делового этикета педагогом	Отсутствие нарушений – 2 балла Есть нарушения – 0 балл	
5.	Своевременное и качественное предоставление заявок на приобретение расходных материалов, украшений, костюмов для КТД.	Отсутствие нарушений – 2 балла Есть нарушения – 0 балл	
6.	Своевременное выполнение плана мероприятий.	Отсутствие нарушений – 0 балл	
	II. Качество мероприятий по обеспечению безопасности, охране труда, сохранению здоровья обучающихся		
7.	Соблюдение требований СанПиН, правил пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности	Отсутствие нарушений – 2 балла Есть нарушения – премия не начисляется	
8.	Отсутствие травматизма среди обучающихся	Отсутствие нарушений – 4 балла Есть нарушения – 0 балл	
9.	Качественная работа педагога-организатора по профилактике употребления ПАВ	Отсутствие зафиксированных случаев – 2 балла Есть правонарушения – 0 баллов	
10.	Участие в организации работы летнего лагеря с дневным пребыванием на базе школы.	Отсутствие замечаний со стороны начальника лагеря – 8 баллов Наличие обоснованных замечаний – 0 баллов	
	III. Качество образовательной деятельности		
11.	Своевременная и качественная организация участия школьников в конкурсах	Региональный уровень и выше – 3 балла Муниципальный уровень – 2 балла	
12.	Наличие победителей творческих конкурсов (за исключением коммерческих) (за каждого при личном участии, либо за команду)	Региональный уровень и выше – 3 балла Муниципальный уровень – 2 балла	
13.	Наличие призеров творческих конкурсов (за исключением коммерческих) (за каждого при личном участии, либо за команду)	Региональный уровень и выше – 3 балла Муниципальный уровень – 2 балла	
14.	Наличие победителей и призеров научно-практических, исследовательских конференций, (за исключением коммерческих)	Региональный уровень и выше – 3 балла Муниципальный уровень – 2 балла	
15.	Подготовка участников научно-практических, исследовательских конференций.	Региональный уровень и выше – 3 балла Муниципальный уровень – 2 балла	
16.	Вовлечение обучающихся в социально-значимые проекты, мероприятия, акции, субботники.	Охват от 20 человек – 3 балла, Охват от 10 человек – 2 балла Охват от 5 человек – 1 балл	
17.	Качественная организация мероприятий по профессиональной ориентации обучающихся	Наличие мероприятий – 2 балла	

IV. Методическая, исследовательская и творческая активность педагога.

19	Активное участие педагога в организации и проведении общешкольных массовых мероприятий.	1 и более мероприятий – 2 балла Отсутствие мероприятий – 0 баллов
20	За каждое мероприятие – 4 балла	Отсутствие мероприятий – 0 баллов
21	Вовлечение родителей в воспитательную, культурно-досуговую деятельность.	За каждое мероприятие – 4 балла
22	Качественное проведение открытого урока и открытого образовательного мероприятия не ниже муниципального уровня	Отсутствие мероприятий – 0 баллов
23	Выступление педагога на педагогическом совете, конференции с докладом, проведение мастер-класса.	За каждое мероприятие – 2 балла
24	Публикация статей, освещающих опыт деятельности педагога в метод, журналах, сборниках, с интернет сообществах в отчетном периоде	Отсутствие мероприятий – 0 баллов
25	Предоставление информации о деятельности школы в СМИ, на школьном сайте, направленных на улучшение имиджа школы, наличие публикаций.	Наличие публикаций – 2 балла Отсутствие – 0 баллов
26	Личное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства	Победитель – 5 баллов Призер – 4 балла Участие – 3 балла
27	Участие педагога в работе жюри профессиональных конкурсов, деятельности аттестационных комиссий не ниже муниципального уровня	Участие – 2 балла Отсутствие участия – 0 баллов
28	Повышение квалификации педагогического работника с получением документа установленного образца в отчетном периоде	Обучение на курсах ППК – 2 балла Отсутствие участия – 0 баллов
29	Участие педагога в создании творческого образовательного пространства, обновлении стендов, выставок, территории пришкольного участка	Участие педагога – 3 балла Отсутствие участия – 0 баллов
30	Качественная организация фото и видеосъемки мероприятий школы.	Участие педагога – 2 балла Отсутствие участия – 0 баллов
31	Обеспечение качественной работы с музыкальной аппаратурой, техническими средствами при проведении школьных мероприятий.	Участие педагога – 2 балла Отсутствие замечаний – 3 балла Наличие обоснованных замечаний – 0 баллов
32	Качественное содержание и ремонт сценических костюмов.	Участие педагога – 2 балла Отсутствие участия – 0 баллов
33	Организация эффективного и своевременного взаимодействия с социальными партнерами при проведении школьных мероприятий	Участие педагога – 2 балла Отсутствие участия – 0 баллов
ИТОГО		Максимальный балл – 85 баллов

Критерии и показатели	Критерии	Максимум баллов
1. Отсутствие объявлений, объявлений по действиям в организации		Отсутствие объявлений объявлено - 2 балла, Наличие объявлений объявлено - 0 баллов.
2. Результаты проверки официальными надзорными и контролирующими органами		Отсутствие предписаний, замечаний - 10 баллов, Замечания устранены в ходе проверки - 3 балла, Наличие замечаний - 0 баллов.
3. Отсутствие дисциплинарных взысканий		Отсутствие - 2 балла, Наличие замечаний - премия не выплачивается до снятия взыскания
4. Соблюдение требований СанПиН, правил пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности		Отсутствие нарушений - 2 балла, Есть нарушения - премия не начисляется
5. Травматизм среди обучающихся и членов коллектива ОО		Нет - 4 балла, 1 случай - 2 балла, 2 и более - 0 баллов.
6. Соблюдение профессионального и делового этикета		Отсутствие замечаний - 2 балла, Наличие замечаний - 0 баллов.
7. Качественное и своевременное ведение установленной документации, журналов		Своевременно, без замечаний - 4 балла, Своевременно, есть замечания - 2 балла, Несвоевременно - 0 баллов
8. Качественное и своевременное предоставление информации, планирования, проектов приказов, отчетности руководителю:		Своевременно, без замечаний - 4 балла, Своевременно, есть замечания - 2 балла, Несвоевременно - 0 баллов
9. Своевременное и качественное предоставление информации, отчетов, материалов, запрашиваемых Учредителем		Своевременно, без замечаний - 4 балла, Своевременно, есть замечания - 2 балла, Несвоевременно - 0 баллов
10. Своевременное и качественное обеспечение готовности школы к новому учебному году.		Своевременно, без замечаний - 4 балла, Своевременно, есть замечания - 2 балла, Несвоевременно - 0 баллов
11. Повышение квалификации административного работника с получением документа установленного образца в отчетном периоде		За каждые курсы - 2 балла, Отсутствие КПК - 0 баллов
12. Качественная организация учебного процесса с обучающимися в общеобразовательных классах, по итогам четверти		отсутствие неуспевающих - 4 балла, 1-2 неуспевающих - 2 балла, есть неуспевающие - 0 баллов
13. Качественная организация учебного процесса с обучающимися с ОВЗ, по итогам четверти		отсутствие неуспевающих с ОВЗ - 4 балла, 1-2 неуспевающих - 2 балла, есть неуспевающие - 0 баллов

15.	Высокие показатели успеваемости выпускников 11 классов по итогам текущего года, награждение медалью «За успехи в учении»	Наличие медалей – 3 балла за каждого Отсутствие – 0 баллов.
16.	Высокие показатели успеваемости выпускников 9 классов по итогам текущего года, получение ими аттестата особого образца	Наличие аттестатов особого образца – 3 балла за каждого Отсутствие – 0 баллов.
17.	Реализация профильного обучения	Наличие профильных классов - 2 балла Отсутствие – 0 баллов.
18.	Эффективная организация различных форм получения образования обучающимися (обучение на дому и др.)	за каждого обучающегося – 2 балла, но не более 6
19.	Организация инновационной деятельности.	Наличие статуса опорной школы, инновационной площадки, участие в х инновационных проектах, – 2 балла
20.	Наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований, за исключением коммерческих конкурсов (1 и более победитель или призер)	Федеральный уровень – 4 балла Региональный уровень и выше – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла. Не участвовали – 0 баллов
21.	Организация эффективного участия педагогических работников в конкурсах, выступлениях на конференциях и т.д. (с докладом)	1 и более педагогов участвовали в конкурсах, конференциях – 4 балла; Не участвовали – 0 баллов.
22.	Предоставление информации о деятельности ОО в СМИ и социальных сетях (VKontakte, instagram, facebook, одноклассники, twitter) 1 и более (статья, заметка и т.п.)	Имеется информация в СМИ регионального уровня – 2 балла, Имеется информация в СМИ муниципального уровня и социальных сетях – 1 балл, Отсутствует – 0 баллов.
23.	Доля детей, пропускающих уроки без уважительной причины	Нет детей, пропускающих уроки без уважительной причины – 2 балла наличие - 0 баллов
24.	Качественная организация и проведение массовых мероприятий для обучающихся	Каждое мероприятие: не ниже муниципального уровня – 3 балла школьного уровня – 3 балла отсутствие – 0 баллов.
		Всего 80 баллов

№ п/п	Наименование предмета	Наименование предмета	Наименование предмета
1.	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность школы	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность организации	Отсутствие обоснованных жалоб - 2 балла, Наличие обоснованных жалоб - 0 баллов.
2.	Результаты проверки официальными надзорными и контролирующими органами	Результаты проверки официальными надзорными и контролирующими органами	Отсутствие предписаний, замечаний - 10 баллов, Наличие замечаний - 0 баллов.
3.	Отсутствие дисциплинарных взысканий	Отсутствие дисциплинарных взысканий	Отсутствие - 2 балла, Наличие замечаний - премия не выдвигается до снятия взыскания
4.	Соблюдение требований СанПиН, правил пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности	Соблюдение требований СанПиН, правил пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности	Отсутствие нарушений - 2 балла
5.	Рациональное использование финансовых и материальных средств.	Рациональное использование финансовых и материальных средств.	Есть нарушения - премия не начисляется Нет замечаний - 2 балла; Есть - 0 баллов.
6.	Травматизм среди обучающихся и членов коллектива ОО	Травматизм среди обучающихся и членов коллектива ОО	Нет - 4 балла; 1 случай - 2 балла 2 и более - 0 баллов.
7.	Соблюдение профессионального и делового этикета	Соблюдение профессионального и делового этикета	Отсутствие замечаний - 2 балла, Наличие замечаний - 0 баллов.
		Качество управления	
8.	Качественное и своевременное ведение установленной документации, журналов	Качественное и своевременное ведение установленной документации, журналов	Своевременно, без замечаний - 4 балла, Своевременно, есть замечания - 2 балла, Несвоевременно - 0 баллов
9.	Качественное и своевременное предоставление информации, планирования, проектов приказов, отчетности руководителю:	Качественное и своевременное предоставление информации, планирования, проектов приказов, отчетности руководителю:	Своевременно, без замечаний - 4 балла, Своевременно, есть замечания - 2 балла, Несвоевременно - 0 баллов
10.	Своевременное и качественное предоставление информации, отчетов, материалов, запрашиваемых Учредителем	Своевременное и качественное предоставление информации, отчетов, материалов, запрашиваемых Учредителем	Своевременно, без замечаний - 4 балла, Своевременно, есть замечания - 2 балла, Несвоевременно - 0 баллов
11.	Своевременное и качественное обеспечение готовности школы к новому учебному году.	Своевременное и качественное обеспечение готовности школы к новому учебному году.	Своевременно, без замечаний - 4 балла, Своевременно, есть замечания - 2 балла, Несвоевременно - 0 баллов
12.	Повышение квалификации административного работника с получением документа установленного образца в отчетном периоде	Повышение квалификации административного работника с получением документа установленного образца в отчетном периоде	За каждые курсы - 2 балла Отсутствие КПК - 0 баллов
13.	Предоставление информации о деятельности ОО в СМИ и социальных сетях (ВКонтакте, instagram, facebook, одноклассники, twitter) 1 и более (статья, заметка и т.п.)	Информационная открытость учреждения Предоставление информации о деятельности ОО в СМИ и социальных сетях (ВКонтакте, instagram, facebook, одноклассники, twitter) 1 и более (статья, заметка и т.п.)	Имеется информация в СМИ регионального уровня - 2 балла, Имеется информация в СМИ муниципального уровня и социальных сетях - 1 балл, Отсутствует - 0 баллов.
14.	Доля детей, пропускающих уроки без уважительной причины	Качество воспитательной и социокультурной деятельности обучающихся Нет детей, пропускающих уроки без	Нет детей, пропускающих уроки без

	<p>15. Высокие показатели успеваемости выпускников 11 классов по итогам текущего года, награждение медалью «За успехи в учении»</p>	<p>Есть свидетельства о получении - 0 баллов</p>
	<p>16. Высокие показатели успеваемости выпускников 9 классов по итогам текущего года, получение ими аттестата особого образца</p>	<p>Наличие медалистов – 3 балла за каждого Отсутствие – 0 баллов. Наличие аттестатов особого образца – 3 балла за каждого Отсутствие – 0 баллов.</p>
	<p>17. Наличие победителей и призеров конкурсов, конференций, соревнований, за исключением коммерческих конкурсов (1 и более победитель или призер)</p>	<p>Федеральный уровень – 4 балла Региональный уровень и выше – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла. Не участвовали – 0 баллов</p>
	<p>18. Организация эффективного участия педагогических работников в конкурсах, выступлениях на конференциях и т.д. (с докладом)</p>	<p>1 и более педагогов участвовали в конкурсах, конференциях – 4 балла; Не участвовали – 0 баллов.</p>
	<p>19. Качественная организация и своевременный контроль за дежурством классов по школе</p>	<p>Своевременно, без замечаний – 2 балла, Своевременно, есть замечания – 1 балл, Несвоевременно – 0 баллов</p>
	<p>20. Качественная организация и проведение массовых мероприятий для обучающихся</p>	<p>Каждое мероприятие не ниже муниципального уровня - 3 балла Школьного уровня 3 балла Отсутствие 0 баллов</p>
	<p>21. Своевременная и качественная работа по профилактике правонарушений несовершеннолетних.</p>	<p>Отсутствие правонарушений в отчетном периоде – 4 балла Есть правонарушения – 0 баллов</p>
	<p>22. Реализация общественно-значимых социальных проектов (в рамках организации проведения комплекса мероприятий, проводимых культурой, спортом, молодежью, поселенем и т.д. разного уровня.)</p>	<p>40% и более обучающихся приняли участие в социальных проектах – 3 балла; Менее 40% обучающихся приняли участие в социальных проектах – 1 балл; Нет – 0 баллов.</p>
	<p>23. Доля детей, обучающихся по дополнительной общеобразовательной программе, от общего числа обучающихся</p>	<p>от 75% занимающихся в кружках и секциях от общего количества обучающихся – 3 балла; от 74% до 50% - 2 балла от 49% до 30% - 1 балл от 29% и менее – 0 балл</p>
	<p>24. Организация отдыха и оздоровления обучающихся</p>	<p>- организованная смена лагеря с дневной формой пребывания в отчетном периоде – 3 балла - Не отдыхали – 0 баллов</p>
	<p>25. Эффективное участие педагога в создании творческого образовательного пространства, обновлении стендов, выставок, территории пришкольного участка.</p>	<p>Участие сотрудника – 3 балла Отсутствие участия - 0 баллов</p>
		<p>Всего 80 баллов</p>

Критерии и показатели	Критерии и показатели	Баллы
1. Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность организации	Отсутствие обоснованных жалоб - 2 балла, Наличие обоснованных жалоб - 0 баллов.	
2. Результаты проверки официальными надзорными и контролирующими органами	Отсутствии предписаний, замечаний - 10 баллов, Замечания устранены в ходе проверки - 3 балла, Наличие замечаний - 0 баллов.	
3. Отсутствие дисциплинарных взысканий	Отсутствие - 2 балла, Наличие замечаний - премия не выплачивается до снятия взыскания	
4. Соблюдение требований СанПиН, правил пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности	Отсутствие нарушений - 2 балла, Есть нарушения - премия не начисляется	
5. Травматизм среди обучающихся и членов коллектива ОО	Нет - 4 балла, 1 случай - 2 балла, 2 и более - 0 баллов.	
6. Соблюдение профессионального и делового этикета	Отсутствие замечаний - 2 балла, Наличие замечаний - 0 баллов.	
7. Качественное и своевременное ведение установленной документации, журналов	Своевременно, без замечаний - 4 балла, Своевременно, есть замечания - 2 балла, Несвоевременно - 0 баллов	
8. Качественное и своевременное предоставление информации, планирования, проектов приказов, отчетности руководителю:	Своевременно, без замечаний - 4 балла, Своевременно, есть замечания - 2 балла, Несвоевременно - 0 баллов	
9. Своевременное и качественное предоставление информации, отчетов, материалов, запрашиваемых Учредителем	Своевременно, без замечаний - 4 балла, Своевременно, есть замечания - 2 балла, Несвоевременно - 0 баллов	
10. Своевременное и качественное обеспечение готовности школы к новому учебному году.	Своевременно, есть замечания - 2 балла, Несвоевременно - 0 баллов	
11. Повышение квалификации административного работника с получением документа установленного образца в отчетном периоде	За каждые курсы - 2 балла, Отсутствие КПК - 0 баллов	
12. Качественная и своевременная организация работы по внедрению ИКТ, дистанционных образовательных технологий и электронного обучения в образовательный процесс	Есть проведенные работы, мероприятия - 4 балла, Несвоевременно - 0 баллов	
13. Качественная и своевременная организация работы по обновлению антивирусных программ, программного обеспечения персональных компьютеров, своевременная замена картриджей в МФУ	Своевременно, без замечаний - 2 балла, Своевременно, есть замечания - 1 балла, Несвоевременно - 0 баллов	
14. Организация работы по поддержке, актуализации информации сайта школы	Своевременно, без замечаний - 2 балла, Своевременно, есть замечания - 1 балл, Несвоевременно - 0 баллов	
15. Качественная техническая поддержка локальной сети ОУ (АСИОУ)	Своевременно, без замечаний - 2 балла, Своевременно, есть замечания - 1 балл, Несвоевременно - 0 баллов	

№ п/п	Критерий оценки	Описание критерия	Максимальное количество баллов
17.	Качественная работа оператора АИС реестр сертификатов	Актуальность, полнота, своевременность внесения информации в реестр сертификатов	1 балл Несвоевременно, есть замечания - 1 балл, Несвоевременно - 0 баллов
18.	Организация участия педагогов и обучающихся в интернет проектах, конкурсах, с использованием ИКТ. (за исключением коммерческих)	Своевременно, без замечаний	2 балла, Своевременно, есть замечания - 1 балл, Несвоевременно - 0 баллов
19.	Организация работы по обработке, хранению, защите с персональными данными в соответствии с законодательством	Участие - 2 балла (за каждого). (командное участие, считается одним участником)	
20.	Организация участия педагогов и обучающихся в вебинарах, ВКС	Своевременно, без замечаний - 2 балла, Своевременно, есть замечания - 1 балл, Несвоевременно - 0 баллов	
21.	Организация помощи педагогическим работникам в освоении и использовании, компьютерных программ и информационных технологий	Своевременно, без замечаний - 2 балла, Своевременно, есть замечания - 1 балл, Несвоевременно - 0 баллов	
22.	Высокие показатели успеваемости выпускников 11 классов по итогам текущего года, награждение медалью «За успехи в учении»	Своевременно, без замечаний - 2 балла, Своевременно, есть замечания - 1 балл, Несвоевременно - 0 баллов	
23.	Высокие показатели успеваемости выпускников 9 классов по итогам текущего года, получение ими аттестата особого образца	Наличие медалистов - 3 балла за каждого Отсутствие - 0 баллов.	
24.	Обеспечение сохранности материальных ценностей, закрепленного имущества,	Наличие аттестатов особого образца - 3 балла за каждого Отсутствие - 0 баллов.	
25.	Наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований, за исключением коммерческих конкурсов (1 и более победитель или призер)	100% сохранности имущества - 3 балла; Незначительные потери - 2 балла; Потери, не связанные с физическим износом - 0 баллов	
26.	Предоставление информации о деятельности ОО в СМИ и социальных сетях (ВКонтакте, instagram, facebook, одноклассники, twitter) 1 и более (статья, заметка и т.п.)	Федеральный уровень - 4 балла Региональный уровень и выше - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла. Не участвовали - 0 баллов	
27.	Качественная организация и проведение массовых мероприятий для обучающихся	Имеется информация в СМИ регионального уровня - 2 балла, Имеется информация в СМИ муниципального уровня и социальных сетях - 1 балл, Отсутствует - 0 баллов. Каждое мероприятие: не ниже муниципального уровня - 3 балла школьного уровня - 3 балла отсутствии - 0 баллов.	
Всего 80 баллов			

1.	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность организации	Отсутствие обоснованных жалоб – 2 балла, Наличие обоснованных жалоб – 0 баллов.
2.	Результаты проверки официальными надзорными и контролирующими органами	Отсутствие замечаний – 15 баллов, Наличие замечаний, своевременно устранены в ходе проверки – 10 баллов, Наличие замечаний, не устранены – 0 баллов
3.	Отсутствие дисциплинарных взысканий	Отсутствие – 2 балла, Наличие замечаний – премия не выплачивается до снятия взыскания
4.	Соблюдение требований СанПиН, правил пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности	Отсутствие нарушений – 2 балла Есть нарушения – премия не начисляется
5.	Травматизм среди обучающихся и членов коллектива ОО	Нет – 4 балла, 1 случай – 2 балл 2 и более – 0 баллов.
6.	Соблюдение профессионального и делового этикета	Отсутствие замечаний – 2 балла, Наличие замечаний – 0 баллов.
7.	Наличие годового плана работы библиотеки, координация его с планом воспитательной работы школы.	Своевременно, без замечаний – 2 балла, Своевременно, есть замечания – 1 балл, Несвоевременно – 0 баллов
8.	Наличие, качественное и своевременное оформление учетной документации: (инвентарные, суммарные книги, дневник библиотеки, папки с актами на списание литературы, читательские формуляры, акты о проведении инвентаризации и проверки фонда, тетрадь учета книг, принятых взамен утерянных, журнал безинвентарного учета, журнал учета электронных носителей информации, журнал учета справок, журнал (карточка) учета периодических изданий, журнал выдачи учебников по классам, папка накладных, журнал учета изданий, полученных в дар другие вписать	Ведение своевременно, без замечаний – 6 баллов Наличие грубых нарушений ведения документации – 0 баллов
9.	Качественное и своевременное предоставление информации, проектов приказов, запросов, отчетности:	Своевременно, без замечаний – 2 балла, Своевременно, есть замечания – 1 балл, Несвоевременно – 0 баллов
10.	Своевременная и качественная подготовка заявок на приобретение учебников, художественной литературы, ЭОР, периодики,	Своевременно, без замечаний – 3 балла, Своевременно, есть замечания – 2 балла, Несвоевременно – 0 баллов

12.	Проведение уроков информационной грамотности	за каждый -2 балла,	
13.	Проведение массовых тематических мероприятий	за мероприятие – 2 балла	
14.	Своевременное и качественное обеспечение готовности школы к новому учебному году. (обеспеченность учебниками в соответствии с нормативными документами).	Своевременно, без замечаний - 10 баллов, Своевременно, есть замечания –5 баллов, Несвоевременно – 0 баллов	
15.	Своевременное повышение квалификации работника, прохождение обязательных курсов с получением документа установленного образца в отчетном периоде.	За каждые курсы – 2 балла Отсутствие КПК – 0 баллов	
16.	Обеспечение сохранности материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря библиотеки.	100% сохранности имущества – 3 балла, Незначительные, легко восстанавливаемые потери – 2 балла, потери, несоместимые с развитием материального состояния – 0 баллов	
17.	Привлечение внебюджетных средств	Своевременно, без замечаний - 3 балла, Своевременно, есть замечания – 2 балл,	
18.	Эффективное участие работника в создании благоустройстве территории и помещений учреждения, обновлении стендов, выставок, территории пришкольного участка.	Участие в мероприятии – 3 балла Отсутствие участия- 0 баллов	
19.	Предоставление информации о деятельности школьной библиотеки в СМИ и социальных сетях (ВКонтакте, instagram, facebook, одноклассники, twitter) 1 и более (статья, заметка и т.п.)	Имеется информация в СМИ регионального уровня –3 балла, Имеется информация в СМИ мун. уровня и социальных сетях – 2 балл, Отсутствует – 0 баллов.	
20.	Наличие подготовленных победителей и призеров конкурсов, конференций, соревнований, за исключением коммерческих конкурсов (1 и более победитель или призер)	Федеральный уровень – 4 балла Региональный уровень и выше – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла. Не участвовали – 0 баллов	
21.	Организация книжных выставок	Регулярно обновляются, отсутствие замечаний – 2 балла Нерегулярное обновление – 0 баллов	
22.	Обобщение и распространение инновационного опыта библиотекаря	Тематическое выступление на региональном уровне – 5 баллов На муниципальном – 3 балла На школьном уровне 2 балла	
	ИТОГО		Всего 80 баллов

1	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность организации	Отсутствие обоснованных жалоб – 2 балла, Наличие обоснованных жалоб – 0 баллов.	
2.	Результаты проверки официальными надзорными и контролирующими безопасность органами в отчетном периоде	Отсутствие штрафов, предписаний – 15 баллов, Наличие замечаний без штрафов – 6 баллов, Наличие предписаний, штрафов – 0 баллов.	
3.	Отсутствие дисциплинарных взысканий	Отсутствие – 2 балла, Наличие замечаний – премия не выплачивается до снятия взыскания	
4.	Соблюдение профессионального и делового этикета	Отсутствие замечаний – 2 балла, Наличие замечаний – 0 баллов.	
5.	Осуществление своевременного эффективного контроля за соблюдением в организации требований СанПиН, правил пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности	Отсутствие нарушений – 2 балла Есть нарушения – премия не начисляется	
6.	Травматизм среди обучающихся и членов коллектива ОО	Нет случаев в отчетном периоде – 4 баллов; Есть случаи в отчетном периоде – 0 баллов.	
7.	Своевременность и качество разрабатываемой планирующей документацией при осуществлении взаимодействия с взаимодействующими структурами по обеспечению безопасности (органы ГО и ЧС, правоохранительные органы, антитеррористическая комиссия, Роспотребнадзор, Пожнадзор, ГИБДД и других)	Своевременно, без замечаний - 2 балла, Своевременно, есть замечания – 1 балл, Несвоевременно – 0 баллов	
8.	Своевременность и качество разрабатываемой отчетной документацией при осуществлении взаимодействия с взаимодействующими структурами по обеспечению безопасности (органы ГО и ЧС, правоохранительные органы, антитеррористическая комиссия, Роспотребнадзор, Пожнадзор, ГИБДД и других)	Своевременно, без замечаний - 2 балла, Своевременно, есть замечания – 1 балл, Несвоевременно – 0 баллов	
9.	Разработка и своевременная актуализация локальных актов, инструкций по пожарной безопасности в школе с учетом требований законодательства	Своевременно, без замечаний - 2 балла, Несвоевременно – 0 баллов	
10.	Разработка и своевременная актуализация локальных актов, инструкций по антитеррористической безопасности с учетом требований законодательства	Своевременно, без замечаний - 2 балла, Несвоевременно – 0 баллов	
11.	Разработка и своевременная актуализация по антикоррупционной деятельности с учетом требований законодательства	Своевременно, без замечаний - 2 балла, Несвоевременно – 0 баллов	
12.	Разработка и своевременная актуализация локальных актов, инструкций по охране труда с учетом требований законодательства	Своевременно, без замечаний - 2 балла, Несвоевременно – 0 баллов	
13.	Разработка и своевременная актуализация локальных актов, инструкций по безопасности дорожного движения с учетом требований законодательства	Своевременно, без замечаний - 2 балла, Несвоевременно – 0 баллов	

15.	Качественное и своевременное ведение установленной документации, журналов.	Своевременно, без замечаний - 2 балла, Своевременно, есть замечания - 1 балл, Несвоевременно - 0 баллов
16.	Качественное и своевременное предоставление информации, проектов приказов, отчетности руководителю, учителю:	Своевременно, без замечаний - 2 балла, Своевременно, есть замечания - 1 балл, Несвоевременно - 0 баллов
17.	Уровень организации функционирования школы при возникновении чрезвычайных ситуаций	Своевременно, без замечаний - 5 баллов, Своевременно, есть замечания - 2 балла, Несвоевременно - 0 баллов
18.	Своевременное и качественное обеспечение готовности школы к новому учебному году.	Своевременно, без замечаний - 5 баллов, Несвоевременно - 0 баллов
19.	Обеспечение участия сотрудников и взаимодействующих структур (органы ГО и ЧС, правоохранительные органы, антитеррористическая комиссия, Роспотребнадзор, МЧС, ГИБДД и других) в мероприятиях по комплексной безопасности, проводимых в школе.	Своевременно, без замечаний - 4 балла, Своевременно, есть замечания - 1 балл, Несвоевременно - 0 баллов
20.	Качественная организация физической охраны объекта, контроль за осуществлением внутрисубъектового и пропускного режима.	Своевременно, без замечаний - 2 балла, Несвоевременно - 0 баллов
21.	Осуществление мероприятий по обеспечению безопасности организованных перевозок детей.	Наличие мероприятий - 2 балла, есть замечания - 0 баллов
22.	Контроль за своевременным повышением квалификации работников по безопасности, прохождением ими обязательных курсов с получением документа установленного образца в отчетном периоде.	Своевременно, без замечаний - 2 баллов, Своевременно, есть замечания - 1 балл, Несвоевременно - 0 баллов
23.	Качественная организация работы по организации обязательного периодического медицинского осмотра сотрудников.	Своевременно, без замечаний - 5 баллов, Своевременно, есть замечания - 1 балл, Несвоевременно - 0 баллов
24.	Осуществление разработки наглядной агитации по комплексной безопасности.	Своевременно, без замечаний - 4 балла, Своевременно, есть замечания - 1 балл, Несвоевременно - 0 баллов
25.	Результативность проведения учебных тренировок, эвакуаций.	Своевременно, без замечаний - 2 балла, Своевременно, есть замечания - 1 балл, Несвоевременно - 0 баллов
Итого		Всего 80 баллов

№ п/п	Критерий оценки	Описание критерия	Максимальное количество баллов
Развитие материального состояния и инфраструктуры			
15.	Обеспечение сохранности материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря	100% сохранности имущества – 4 балла ; Незначительные, легко восстанавливаемые потери – 2 балла ; потери, несовместимые с развитием материального состояния – 0 баллов	Отсутствие замечаний – 3 балла Есть замечания – 1 балл Грубые нарушения – 0 баллов
16.	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	Своевременно, без замечаний – 3 балла , Своевременно, есть замечания – 2 балла , Несвоевременно – 0 баллов	
17.	Качественное обеспечение условий для работы пищеблока.	Своевременно, без замечаний – 4 балла , Несвоевременно, есть замечания – 0 баллов	
18.	Обеспечение безопасности спортивного и игрового оборудования	Своевременно, без замечаний – 4 балла , Несвоевременно, есть замечания – 0 баллов	
19.	Своевременность обеспечения учебных кабинетов, мастерских, служебных, бытовых, хозяйственных и других помещений, пищеблока оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам	Плановая постоянная работа – 3 балла Качественный ремонт – 2 б	
20.	Своевременное и качественное проведение мероприятий по благоустройству территории: Озеленение, организация уборки (санитарное состояние), Состояние ограждения.	Отсутствие показателей, не ведется работа – 0 баллов Наличие качественно и своевременно проведенных мероприятий – 5 баллов Отсутствие мероприятий – 0 баллов	
ИТОГО			Всего 80 баллов

	Отсутствие дисциплинарных взысканий	Количество баллов	Примечание	Баллы
2.	Результаты проверки официальными надзорными и контролирующими органами	Отсутствия - 2 балла, Наличие замечаний - премия не выплачивается до снятия взыскания Отсутствие предписаний, замечаний - 15 баллов, Замечания устранены в ходе проверки - 10 баллов Наличие неустраненных замечаний, предписаний, штрафов - 0 баллов.		
3.	Соблюдение требований СанПиН, правил пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности	Отсутствие нарушений - 2 балла Есть нарушения - премия не начисляется		
4.	Соблюдение профессионального и делового этикета, отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие замечаний - 2 балла, Наличие замечаний - 0 баллов.		
5.	Своевременное и качественное представление налоговой, статистической отчетности, отчетности в государственные фонды.	Своевременно, без замечаний - 10 баллов, Несвоевременно - 0 баллов		
6.	Качественное и своевременное предоставление информации, проектов приказов, отчетности руководителя, материалов, запрашиваемых Учредителем:	Своевременно, без замечаний - 5 баллов, Своевременно, есть замечания - 2 балла, Несвоевременно - 0 баллов		
7.	Своевременная и качественная работа по внесению изменений в план финансово-хозяйственной деятельности, подготовка дополнительных соглашений в течение года	Своевременно, без замечаний - 5 баллов за каждое, Несвоевременно - 0 баллов		
8.	Своевременное и качественное ведение бухгалтерской документации	Своевременно, без замечаний - 5 баллов, Несвоевременно, некачественно - 0 баллов		
9.	Своевременное и качественное размещение информации на официальных электронных площадках («Криста, Веб-консолидация) предоставление информации для размещения на официальном сайте школы.	Своевременно, без замечаний - 7 баллов Несвоевременно, некачественно - 0 баллов		
10.	Своевременное повышение квалификации работника, прохождение обязательных курсов с получением документа установленного образца в отчетном периоде.	За каждые курсы - 2 балла Отсутствие КПК - 0 баллов		
11.	Сохранение уровня средней заработной платы педагогических работников учреждения до средней заработной платы в Ярославской области	от 98% до 115% - 2 балла от 85% до 98% - 1 балл менее 85% и более 115% - 0 баллов		
12.	Своевременное удержание профсоюзных взносов из доходов сотрудников,	Своевременно, без замечаний - 3 балла, Несвоевременно, некачественно - 0 баллов		
13.	Своевременное удержание денежных средств по исполнительным листам из доходов сотрудников,	Своевременно, без замечаний - 1 балл, Несвоевременно, некачественно - 0 баллов		

		<p>исполнением.</p>	
15	Эффективный контроль за экономным расходованием энергоресурсов в организации	Своевременно, без замечаний - 6 баллов, Несвоевременно, некачественно - 0 баллов	
16	Эффективное участие работника в создании благоустройстве территории и помещений учреждения, обновления стендов, выставок, территории пришкольного участка.	Участие в мероприятии - 3 балла Отсутствие участия - 0 баллов	
ИТОГО			
Эффективность деятельности по должности контрактный управляющий			
17	Своевременная и качественная работа в ЕИС по размещению плана-графика товаров, работ, услуг на текущий финансовый и два последующих года.	Своевременно, без замечаний - 5 баллов, Несвоевременно, некачественно - 0 баллов	
18	Своевременное внесение изменений в, план график закупок, размещенные в ЕИС в течение финансового года	Своевременно, без замечаний - 2 балла за каждое, Несвоевременно, некачественно - 0 баллов	
19	Своевременная и качественная организация работы Единой комиссии по закупкам, разработка документации	Своевременно, без замечаний - 3 баллов, Несвоевременно, некачественно - 0 баллов	
20	Своевременная и качественная подготовка извещений, технических заданий, проектов контрактов, в соответствии с 44 -ФЗ	Своевременно, без замечаний - 10 баллов за проведенную процедуру, Несвоевременно, некачественно - 0 баллов	
21	Получение экономии от проведения процедуры закупки:	От 0 до 10% включительно - 10 баллов Свыше 11% - дополнительно 1 балл за каждый процент экономии свыше 11%	
22	Своевременное внесение изменений в контракты, расторжение контрактов в течение финансового года в ЕИС, исполнение контрактов	Своевременно, без замечаний - 3 балла, Несвоевременно, некачественно - 0 баллов	
23	Своевременное и качественное предоставление отчетности по осуществлению закупочной деятельности, в том числе на официальном сайте: zakirki.gov.ru	Своевременно, без замечаний - 2 балла за отчет, Несвоевременно, некачественно - 0 баллов	
24	Результаты внешней проверки официальными надзорными и контролирующими органами	Отсутствие штрафов, предписаний - 10 баллов, Наличие замечаний, устраненных в срок, без штрафов - 5 баллов, Наличие предписаний, штрафов, не устранены замечания в срок - 0 баллов	
25	Своевременное повышение квалификации по должности контрактного управляющего с получением документа установленного образца в отчетном периоде.	За каждые курсы - 5 баллов Отсутствие КПК - 0 баллов	
ИТОГО			
			Всего 80 баллов
			Всего 50 баллов

	Качество выполнения работ	Качество выполнения работ
1	Качество выполнения работ по обеспечению информационной безопасности информационных ресурсов	Отсутствие замечаний - 1 балла есть замечания - 0 баллов
2	Оперативное качественное выполнение срочных работ по поручению руководителя.	Отсутствие замечаний - 5 баллов есть замечания - 0 баллов
3	Правильность оформления справок, служебных писем (отсутствие замечаний директора по оформлению)	Отсутствие замечаний - 2 балла есть замечания - 0 баллов
4	Своевременность обработки приказов по кадрам, по обучающимся	Отсутствие замечаний - 2 балла есть замечания - 0 баллов
5	Своевременность и правильность оформления кадровой документации	Отсутствие замечаний - 2 балла есть замечания - 0 баллов
6	Своевременность и правильность оформления дел, подлежащих длительному и постоянному хранению.	Отсутствие замечаний - 2 балла есть замечания - 0 баллов
7	Своевременность сообщения в военкомат о принятых на обучение, на работу или отчисленных обучающихся, уволенных гражданах, прибывающих в запасе и подлежащих призыву на военную службу (отсутствие замечаний военкомата по ведению воинского учета).	Отсутствие замечаний - 2 балла есть замечания - 0 баллов
8	Актуальность ведения книг регистрации (приказов, входящей и исходящей корреспонденции)	Отсутствие замечаний - 2 балла есть замечания - 0 баллов
9	Своевременная доставка копий приказов сотрудникам для исполнения (отсутствие замечаний)	Отсутствие замечаний - 0 баллов есть замечания - 2 балла
10	Результаты проверок сторонними организациями	Отсутствие замечаний - 3 балла есть замечания - 0 баллов
11	Своевременное и качественное представление сведений о трудовой деятельности работников в электронном виде в пенсионный фонд	Отсутствие замечаний - 2 балла есть замечания - 0 баллов
12	Своевременный и качественный прием документов для зачисления в I класс.	Отсутствие замечаний - 2 балла есть замечания - 0 баллов
13	Эффективное участие работника в подготовке школы к новому учебному году.	Отсутствие замечаний - 5 баллов есть замечания - 0 баллов
14	Соблюдение профессионального и делового этикета.	Отсутствие замечаний - 2 балла есть замечания - 0 баллов
15	Ведение и оформление протоколов заседаний и совещаний	Отсутствие замечаний - 2 балла есть замечания - 0 баллов
16	Качественная организация приема посетителей.	Отсутствие замечаний - 2 балла есть замечания - 0 баллов
17	Отсутствие дисциплинарных взысканий, зафиксированных в документах	Отсутствие замечаний - 2 балла есть замечания - Премия не выплачивается до снятия взыскания
18	Отсутствие обоснованных жалоб на работу секретари школы	Отсутствие замечаний - 2 балла есть замечания - 0 баллов
19	Рациональное использование материальных средств	Отсутствие замечаний - 2 балла есть замечания - 0 баллов
20	Оперативность выполнения заявок, выдачи справок.	Отсутствие замечаний - 2 балла есть замечания - 0 баллов
21	Соблюдение требований СанПиН, правил пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности	Отсутствие замечаний - 2 балла есть замечания - Премия не выплачивается в отчетном периоде
Всего:	Максимальное количество баллов	50 баллов

Критерии и показатели	Качественные показатели	Количественные баллы	Итого
<p>Состояние деятельности школы (школы)</p>			
1.	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность организации	Отсутствие обоснованных жалоб – 2 балла, Наличие обоснованных жалоб – 0 баллов.	
2.	Отсутствие дисциплинарных взысканий	Отсутствие – 4 балла, Наличие замечаний – премия не выплачивается до снятия взыскания	
3.	Соблюдение требований СанПиН, правил пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности	Отсутствие нарушений – 2 балла Есть нарушения – премия не начисляется	
4.	Рациональное использование финансовых и материальных средств.	Нет замечаний – 2 балла; Есть – 0 баллов.	
5.	Травматизм среди обучающихся и членов коллектива ОО	Нет – 2 балла; 1 случай – 2 балла 2 и более – 0 баллов.	
6.	Соблюдение профессионального и делового этикета	Отсутствие замечаний – 2 балла, Наличие замечаний – 0 баллов.	
<p>Создание условий для осуществления образовательного процесса</p>			
7.	Своевременная и качественная подготовка заявок, технических заданий, проектов договоров	Своевременно, без замечаний - 3 балла, Своевременно, есть замечания - 2 балла, Несвоевременно – 0 баллов	
8.	Своевременное и качественное обеспечение готовности школы к новому учебному году.	Своевременно, без замечаний - 4 балла, Своевременно, есть замечания - 1 балл, Несвоевременно – 0 баллов	
9.	Своевременное повышение квалификации работника, прохождение обязательных курсов с получением документа установленного образца в отчетном периоде.	За каждые курсы – 2 балла Отсутствие КПК – 0 баллов	
<p>Развитие материального состояния и инфраструктуры</p>			
10.	Обеспечение сохранности материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря	100% сохранности имущества – 4 балла; Незначительные, легко восстанавливаемые потери – 2 балла; потери, несовместимые с развитием материального состояния – 0 баллов	
11.	Своевременность обеспечения учебных кабинетов, мастерских, служебных, бытовых, хозяйственных и других помещений, пищеблока оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам	Плавная постоянная работа – 3 балла Качественный ремонт – 2 б Отсутствие показателей, не ведется работа – 0 баллов	
12.	Своевременное и качественное проведение мероприятий по благоустройству территории: Озеленение, организация уборки (санитарное состояние), Состояние ограждения.	Наличие качественно и своевременно проведенных мероприятий – 5 баллов Отсутствие мероприятий – 0 баллов	
<p>ИТОГО</p>			<p>Всего 30 баллов</p>

1.	Качественная уборка территории школы в установленное время, чистка от снега и льда дорожек, посыпка их песком	Отсутствие замечаний - 1 балл есть замечания - 0 баллов
2.	Качественные работы по благоустройству, озеленению территории школы.	Отсутствие замечаний - 1 балл есть замечания - 0 баллов
3.	Качественная уборка помещений школы в установленное время.	Отсутствие замечаний - 1 балл есть замечания - 0 баллов
4.	Качественная работа по подготовке помещений школы к новому учебному году	Отсутствие замечаний - 4 балла есть замечания - 0 баллов
5.	Качественные работы по косметическому ремонту помещений школы в течение учебного года.	Отсутствие замечаний - 4 балла есть замечания - 0 баллов
6.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Отсутствие замечаний - 1 балл есть замечания - 0 баллов
Соблюдение трудовой дисциплины		
7.	Отсутствие дисциплинарных взысканий, зафиксированных в документах	Отсутствие замечаний - 1 балл есть замечания - Премия не выплачивается до снятия взыскания
8.	Своевременное и качественное заполнение и ведение журналов	Отсутствие замечаний - 1 балл есть замечания - 0 баллов
9.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу обслуживающего персонала школы	Отсутствие замечаний - 1 балл есть замечания - 0 баллов
10.	Сохранность материальных средств.	Отсутствие замечаний - 1 балл есть замечания - 0 баллов
11.	Рациональное использование материальных средств	Отсутствие замечаний - 1 балл есть замечания - 0 баллов
Качество мероприятий по обеспечению безопасности, охране труда		
12.	Соблюдение требований СанПиН, правил пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности	Отсутствие замечаний - 1 балл есть замечания - Премия не выплачивается в отчетном периоде
13.	Отсутствие получения травм вследствие содержания территории и помещений школы в ненадлежащем состоянии	Отсутствие замечаний - 1 балл есть замечания - Премия не выплачивается в отчетном периоде
14.	Своевременное прохождение инструктажей по безопасности работником	Отсутствие замечаний - 1 балл есть замечания - 0 баллов
Всего:	Максимальное количество баллов	20 баллов

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания выборного органа
первичной профсоюзной организации
МОУ Михайловской СОШ

от 5.10.2020 №



УТВЕРЖДЕНЫ

приказом по
МОУ Михайловской СОШ
от 07.10.2020 № 239-од

Правила внутреннего трудового распорядка

Оглавление

1. Общие положения.....	1
2. Порядок приема и увольнения работников.....	1
3. Основные права и обязанности работников Учреждения.....	8
4. Основные права и обязанности работодателя.....	14
5. Рабочее время и время отдыха.....	16
6. Поощрения за труд.....	23
7. Дисциплинарные взыскания.....	23
8. Ответственность работников Учреждения.....	24

1. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работниками меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МОУ Михайловской СОШ (далее – Учреждение).

В трудовых отношениях с работником Учреждения работодателем является Учреждение в лице директора Учреждения.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании заключенного трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, представляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности в бумажном или электронном виде за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,
- при заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем в бумажном или электронном виде на выбор работника – в течение 2020 года, в электронном виде – с 2021 года;

2.3 В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.4 В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой

книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.5 Педагогической деятельностью в Учреждении имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.6 К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.7 К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении

которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

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

Организацию указанной работы осуществляет ответственное лицо, назначенное приказом директора учреждения, который также знакомит работника:

- с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией;
- с инструкциями по технике безопасности, охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;
- с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2.9 Прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.10 При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.11 При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет

право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

2.12 Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

2.13. С 1 января 2020 года Учреждение в электронном виде ведет и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

2.14. Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

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

2.15. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо

отказом от их получения, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

2.16 Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.17 Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.18 По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.19 В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.20 Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.21 Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной

работы, прекращается по завершении этой работы.

2.22 Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.23 Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.24 Прекращение трудового договора оформляется приказом директора.

3 Основные права и обязанности работников Учреждения

3.1 Работники Учреждения имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны

труда на рабочем месте;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2 Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:

- 1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских

- программ и методов обучения, и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
 - 5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
 - 6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
 - 7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном Учреждением, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;
 - 8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
 - 9) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
 - 10) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - 11) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и

объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.3 Академические права и свободы, указанные в п.3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закреплённых приказом директора Учреждения от 08.11.2018 г. № 268-од.

3.4 Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;
- 5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- 7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Ярославской области.

3.5 Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках (посёлках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с

предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством Ярославской области и обеспечиваются за счёт бюджетных ассигнований бюджета Ярославской области.

3.6 Педагогическим работникам Учреждения, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам Учреждения, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются нормативными правовыми актами Ярославской области за счет бюджетных ассигнований бюджета Ярославской области, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

3.7 Директору Учреждения, заместителям директора Учреждения, руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

3.8 Работники Учреждения обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

3.9 Педагогические работники Учреждения обязаны:

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в Учреждении;
- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 7) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

- 9) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 10) соблюдать устав Учреждения, положение о специализированном структурном образовательном подразделении Учреждения.

4 Основные права и обязанности работодателя

4.1 Работодатель имеет право:

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

4.2 Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (5, 14 и 29 числа каждого месяца);
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации;

Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5 Рабочее время и время отдыха

5.1 Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.2 Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

5.3 В соответствии с приложением к Приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени – согласно пункту 1 указанного приложения;
- норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) – согласно пункту 2 указанного приложения;
- норма часов педагогической работы за ставку заработной платы – согласно пункту 3 указанного приложения.

5.4 Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников Учреждения установлена в астрономических часах. Для учителей, педагогов дополнительного образования, а также – работников, ведущих преподавательскую работу) норма часов

преподавательской работы на ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) ~~исключительно~~ от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых педагогическими работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном настоящими Правилами.

5.5 Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- работа на общих собраниях работников Учреждения;
- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса;
- дежурства на внеурочных мероприятиях, плановых и внеплановых мероприятиях, проводимых Учреждением;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

5.6 Объем учебной нагрузки педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из количества часов по образовательным программам, реализуемым в Учреждении, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

5.7 Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Учреждения, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

5.8 Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

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

5.10 Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной

платы;

- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой учителя должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

5.11 Дни недели (периоды времени, в течение которых Учреждение осуществляет свою деятельность), свободные от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник Учреждения может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.12 Для педагогических работников Учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

5.13 Режим рабочего времени педагогических работников Учреждения в каникулярный период, в период отмены для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям, а также при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций и путешествий устанавливается локальными актами Учреждения.

5.14 Для работников Учреждения, за исключением педагогических работников Учреждения и работников, указанных в пункте 5.18 настоящих Правил, установлена пятидневная рабочая неделя нормальной продолжительности с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Время начала и окончания работы устанавливается с 8.30 до 16.42. Перерыв на обед с 12.00 до 13.00.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.15 Всем работникам Учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

5.16 При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.17 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.18 По соглашению между работником Учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.19 Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

5.20 Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники Учреждения уведомляются в письменной форме не позднее чем за два месяца.

5.21 Отдельным категориям работников Учреждения в порядке,

установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.

5.22 Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.23 Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Остальным работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.24 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

5.25 Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

С учетом статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

5.26 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

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

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

5.29 Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

5.30 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.31 В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует Учреждение и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6 Поощрения за труд

6.1 За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом (постановлением, распоряжением) работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

6.2 Работники Учреждения могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации и Ярославской области.

7 Дисциплинарные взыскания

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

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

7.2 При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

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

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для

применения дисциплинарного взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

7.6 Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (постановлением, распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.7 Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8 Ответственность работников Учреждения

8.1 Учреждение имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

8.2 Ответственность педагогических работников устанавливаются статьёй 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».