

Принято:

на общем собрании работников
МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»
протокол № 2
от «30» 2022



Утверждаю:

Директор МАОУ «СОШ № 62 г.
Челябинска»
И.В. Власова
от «04» 07 2025



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 62 г. Челябинска»
на 2022- 2025 годы

г.Челябинск

1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между Работодателем и Работниками и является локальным нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 62 г. Челябинска» (далее – МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»).

2. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами, Региональным отраслевым Соглашением по образовательным учреждениям Челябинской области на 2019-2021 годы с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», а также по созданию благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

3. Сторонами Договора являются:

- Работники, в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» (далее – Профком) Исламовой Лидии Васильевны;

- Работодатель, в лице его представителя – директора МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» (далее – Работодатель), Власовой Ирины Валентиновны.

4. Действие Договора распространяется на всех Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

5. Работники МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

6. Стороны договорились, что содержание Договора, как и его изменения, доводятся до сведения Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» до его обсуждения и принятия на общем собрании Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАОУ СОШ № 62 г. Челябинска, реорганизации МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» (ст.43 ТК РФ).

8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

9. При смене формы собственности МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

10. При ликвидации МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

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

12. Настоящий Договор вступает в силу с 01.07. 2022г. и действует в течение трёх лет до 30.06.2025 г.

13. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок до трёх лет.

14. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ.

15. Условия Договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с действующим законодательством РФ, отраслевым и территориальным соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора принимаются и рассматриваются Комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля выполнения коллективного договора МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» (далее – Комиссия) в 10-дневный срок.

17. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются данной Комиссией и оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» автоматически.

18. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению и изменению Договора или неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

19. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» по сравнению с настоящим Договором, данные решения вступают в действие автоматически.

20. Договор состоит из основного текста, приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Договора.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Договора

21. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности;

2) проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», совершенствования локальной нормативной правовой базы МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» и другим социально значимым вопросам;

3) содействовать реализации принципа государственно-общественного управления МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»;

4) обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»;

5) использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

22. Работодатель предоставляет Профкому по его запросу информацию о численности, составе Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» и другую информацию в сфере социально-трудовых прав Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

23. Стороны добиваются недопущения нарушений установленного законодательством РФ порядка изменения типа МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», включая принятие изменений в устав МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в связи с изменением типа МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» на общем собрании Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», порядка участия представителей Работников в управлении МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», а также порядка регулирования трудовых отношений.

24. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе повышающих коэффициентов) Работникам МАОУ «СОШ № 62 г.

Челябинска» принимаются совместно с Профкомом; аттестация Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» проводится при участии представителей Профкома в составе аттестационной комиссии МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

25. Стороны согласились предусматривать участие представителей сторон Договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Договора и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

26. В целях контроля выполнения Договора стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий с указанием сроков по выполнению Договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

27. Стороны на равноправной основе создают Комиссию по реализации Договора, принимают Положение о комиссии МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» и определяют порядок ее работы. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

28. Комиссия по реализации Договора в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» рассматривает ход выполнения Договора и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

29. Функции контроля выполнения Договора в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» осуществляют профсоюзный комитет МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» и директор МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес Комиссии по реализации Договора в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

30. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Договора возникающие разногласия принимаются и рассматриваются Комиссией по реализации Договора в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в 10-дневный срок.

31. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются Комиссией по реализации Договора в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

32. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством РФ порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективом МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» крайней меры и разрешения - забастовок.

33. Стороны обращаются к Работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» с предложением о вступлении в Профсоюз для защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

34. Перечень локальных нормативных актов МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает по согласованию с Профкомом:

- Положение по оплате труда работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» (приложение № 1 к Коллективному договору МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»);
- Правила внутреннего трудового распорядка МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» (приложение № 2 к Коллективному договору МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»);
- Соглашение по охране труда работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» (приложение № 3 к Коллективному договору МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»).

35. Сторонами определены следующие формы участия Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в управлении МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» (ст.53 ТК РФ):

- непосредственно Работниками МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»;
- по согласованию Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» с Профкомом.

1. Трудовые отношения

36. Трудовые отношения между Работником МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» и Работодателем, возникающие на основе трудового договора (дополнительного соглашения или эффективного контракта), регулируются трудовым законодательством РФ, настоящим Договором, отраслевыми и территориальными соглашениями.

Содержание трудового договора между Работником МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» и Работодателем, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами РФ, Уставом МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» и не могут ухудшать положение Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, а также отраслевым тарифным, региональным, городским соглашениями, настоящим Договором.

37. Трудовой договор заключается с Работником МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу Работника МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

38. Трудовой договор с Работником МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор с Работником МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения.

39. В трудовом договоре с Работником МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» оговариваются сведения о сторонах, обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

40. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» по согласованию с Профкомом. Объем учебной нагрузки педагогического работника МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» оговариваемся в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только в письменной форме с согласия Работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других педагогических работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода педагогических работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель знакомит педагогических работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

41. При установлении педагогическим работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», для которых МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания учебных предметов (курсов, модулей, дисциплин) в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом

МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки педагогических работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

42. Учебно-воспитательная работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» является местом основной работы, обеспечены учебно-воспитательной работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

43. Учебная нагрузка педагогическим работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», 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 педагогическими работниками.

44. Учебная нагрузка педагогическим работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

45. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего Работника, если она вызвана чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй ст. 72.2 ТК РФ (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 МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» на все время простоя либо и другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца, если простой вызван чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй ст. 72.2 ТК РФ;
 - восстановления на работе педагогического работника МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки

педагогических работников по инициативе Работодателя согласие Работника не требуется.

46. По инициативе Работодателя, изменение определенных сторонами условий трудового договора, допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, дошкольных групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение инновационной деятельности, изменение сменности работы МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», 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.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

Если Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

47. Работодатель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

48. Прекращение трудового договора с Работником МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» производится только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ и иными федеральными законами.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников

49. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации кадров для нужд МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» на каждый календарный год (учебный год для педагогических работников) с учетом перспектив развития МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

50. Работодатель по согласованию с Профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

51. Работодатель МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников;
- организовывать повышение профессиональной квалификации педагогических работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» не реже чем один раз в три года;
- в случае направления Работника для повышения его профессиональной квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание), в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- предоставлять 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 ст. 173-174, 176 ТК РФ;
- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-174, 176 ТК РФ, также Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

5. Аттестация Работников

52. Аттестация педагогических работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» осуществляется на основании Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276.

53. Административно-управленческий персонал МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», осуществляющий преподавательскую деятельность, аттестуются как педагогические работники на общих основаниях.

54. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»:

- а) педагоги, имеющие квалификационные категории;
- б) педагоги, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;

- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», предусмотренных подпунктами “г” и “д” настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», предусмотренных подпунктом “е” настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

55. Педагогическим работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», сокращением штата или выходом на пенсию независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имеющаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия.

56. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

6. Высвобождение Работников и содействие их трудоустройству

58. Работодатель обязуется уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

При массовом увольнении Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» Работодатель МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» должен уведомить службу занятости не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

59. Массовое высвобождение Работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления Профкома и службы занятости, где указываются причины, число и категории Работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

60. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» и истечения срочного трудового договора после окончания беременности.

61. Увольнение в связи с сокращением численности или штата Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», а также несоответствием Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

62. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата Работников, Работодатель обязан предложить Работнику другую работу в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

63. Увольнение Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, производится по согласованию с Профкомом.

64. После согласования с Работодателем кандидатур Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», являющихся членами Профсоюза, на высвобождение Профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного Работника на свое заседание.

65. При получении согласия Профкома на увольнение Работника МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» Работодатель издает приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

66. При сокращении численности или штата Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией) в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» отдается:

- семейным Работникам – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою профессиональную квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- не освобожденному от основной работы председателю Профкома;
- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 18 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- лицам, награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

67. Высвобождаемым Работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

68. При появлении новых рабочих мест в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», ранее уволенных из МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в связи с сокращением численности или штата.

7. Рабочее время и время отдыха

69. Рабочее время Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» (ст.91 ТК РФ), расписанием занятий, годовым

календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и функциональными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

70. Для педагогических работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (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 МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

71. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» является норма часов, за которую им выплачивается должностной оклад (для различных категорий педагогических работников - 18, 24, 25, 30, 36 часов в неделю), а также другая часть рабочего времени, являющаяся обязательной (ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ») в зависимости от:

- занимаемой должности (включающая воспитательную работу, индивидуальную работу с обучающимися, научную, творческую и исследовательскую работу);
- индивидуальных планов (включающая методическую, подготовительную, организационную, диагностическую работу, ведение мониторинга, работу, предусмотренную планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися);
- участия в коллегиальном управлении МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

72. Выполнение профессиональной деятельности педагогическими работниками МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» вытекает из их должностных инструкций и функциональных обязанностей, предусмотренных Уставом МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», регулируется графиками и планами работы.

73. Для остальных Работников и Работодателя МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» норма рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

74. Для сторожей ведется суммированный учет рабочего времени, в соответствии с ТК РФ и правилами внутреннего распорядка.

75. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом и закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка МАОУ СОШ № 62 г. Челябинска.

76. Каникулярное время в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском Работника. В этот период Работодатель вправе привлекать:

- педагогический персонал к воспитательной работе с детьми, индивидуальной работе с обучающимися, методической работе, научно-исследовательской работе, участию в коллегиальном управлении, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул;
- учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

77. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться, как при приеме на работу в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель устанавливает Работнику МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» неполный рабочий день (смену) 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);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

78. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» 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.

79. Не допускается привлечение Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

80. Работник МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» имеет право на 30 минутный отдых. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

81. Видами времени отдыха Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска,
- отпуск без содержания.

82. В течение рабочего (смены) Работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в

рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность для административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и хозяйственного персоналов МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» или по соглашению между Работником и Работодателем.

83. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха Работника МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» не может быть менее 42 часов.

Всем Работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе Работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Общим выходным днем в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» является воскресенье.

84. Работа в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению Работодателя.

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

85. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках, остальным работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, с сохранением места работы(должности) и среднего заработка.

86. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков Работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Педагогический персонал-56 календарных дней, непедagogический персонал – 28 календарных дней.

О времени начала отпуска Работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению Работника переносится на другой срок, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный

оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска предоставляется по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

87. Работодатель может предоставлять педагогическим работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми Учредителем и законодательством РФ об образовании.

88. Работодатель обязуется:

а) предоставлять Работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году;
- в случае переезда на новое место жительства – 2 календарных дня;
- в случае проводов призывника на военную службу – 1 календарный день;
- в случае сопровождения своих детей-первоклассников в школу в «День Знаний» - 1 календарный день.

б) предоставлять Работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» по письменному заявлению дополнительные отпуска (дни) с сохранением заработной платы в соответствии со ст. 116. ТК РФ в следующих случаях:

- в случае регистрации брака – 3 календарных дня;
- в случае смерти близких родственников – 3 календарных дня;
- в случае рождения ребенка – 2 календарных дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.
- в случае отсутствия в течение года с 01.09. -31.05 листа нетрудоспособности – 3 календарных дня к очередному отпуску.

8. Оплата и нормирование труда

89. Система оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» устанавливается на основе Решения Челябинской городской Думы в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам

образования города Челябинска.

90. Месячная заработная плата работника ОУ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда(трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Челябинской области.

91. Фонд оплаты труда МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» формируется на календарный год, исходя из нормативов подушевого финансирования в расчете на одного обучающегося в год по ступеням (уровням) образования, с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного и муниципального бюджетов, и за счет средств от приносящей доход деятельности МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

92. Отнесение должностей Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов РФ с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- требований профессиональных стандартов.

93. Должностной оклад Работника МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» формируется на основе Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска, утвержденного Решением Челябинской городской Думы.

94. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера Работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, локальным нормативным актом МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» (Положение об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска») и конкретизируются в трудовых договорах Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

95. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера Работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, локальными

нормативными актами МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» (Положение об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»,) и отображаются в трудовых договорах Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

96. Выплата заработной платы Работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» производится два раза в месяц 8 и 23 числа каждого месяца. Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

97. В случае задержки выплаты заработной платы Работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Принуждение Работника МАОУ СОШ № 62 г. Челябинска к труду во время приостановки работы запрещается.

98. Работодатель обязуется:

1) возместить Работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы;

2) при нарушении установленного срока выплаты заработной платы Работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы;

3) время простоя Работника МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» (ст. 72 ТК РФ) по вине Работодателя оплатить в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника;

4) время простоя Работника МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» (ст. 72 ТК РФ) по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплатить в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

99. Ответственность за правильность определения размеров и своевременность выплаты заработной платы Работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» несет Работодатель.

100. Заработная плата Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» (без учета стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда Работников не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой Работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

101. Работа, производимая Работником МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

102. В МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, Работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, уведомляются в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

103. Индексация заработной платы работников проводится ежегодно в соответствии с индексом роста потребительских цен на товары и услуги.

9. Гарантии и компенсации Работодателя

104. Работодатель:

- 1) ведет учет Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», нуждающихся в улучшении жилищных условий;
- 2) ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» и выделении ссуд на его приобретение (строительство);
- 3) организует в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» общественное питание в школьной столовой и буфете;
- 4) обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов 1% из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.
- 5) содействует успешному прохождению аттестации молодых специалистов;
- 6) вводит различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации;
- 7) обеспечивает доступность занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения

творческих способностей и интересов молодежи;

8) проводит работу по упорядочению режима работы молодых учителей и воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста;

10) Работодатель гарантирует своевременное и полное перечисление страховых взносов во внебюджетные фонды в размерах, определяемых законодательством.

11) работникам учреждения при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда.

12) работнику, имеющему детей-инвалидов (одному из родителей) в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

8. Охрана труда и здоровья Работников

9.

105. Работодатель за счет средств МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»:

1) создаёт комиссию по охране труда в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ и обеспечивает повышение квалификации членов комиссии в установленные сроки;

2) обеспечивает безопасность Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов; своевременно обеспечивает проведение технической инвентаризации всех зданий и сооружений; ведет необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации;

3) создает соответствующие условия труда Работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» на каждом рабочем месте;

4) обеспечивает: обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», обучение и сдачу зачетов Работниками по Санминимуму;

7) организует проведение медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, а также обязательной медицинской вакцинации Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в соответствии со ст. 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» от 17.09.1998 г. № 157-ФЗ;

8) обеспечивает Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»:

- сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты и с действующими нормами;

- смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами;

9) принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действия по обеспечению безопасных условий охраны труда (в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 24.06.2014 г. № 52/17 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»). В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест»;

10) осуществляет компенсационные выплаты Работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» за работу:

- с тяжелыми и вредными условиями труда;
- с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда;

11) сохраняет за Работником средний заработок на время приостановки деятельности МАОУ СОШ № 62 г. Челябинска, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства РФ об охране труда не по вине Работника (ст. 220 ТК РФ).

106. Работодатель:

1) проводит систематический контроль обеспечения безопасных условий трудового и образовательного процессов, состояния условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также правильности применения Работниками и обучающимися МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» средств индивидуальной и коллективной защиты;

2) организует:

- обучение Работников в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» безопасным методам и приемам выполнения работ,

- проведение инструктажа по охране труда,
- прохождение Работниками МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»

стажировки на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда в установленные сроки;

3) обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»;

4) предоставляет органам общественного профсоюзного контроля соблюдения требований охраны труда информацию и документы,

необходимые для осуществления ими своих полномочий в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»;

5) принимает оперативные меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников и обучающихся МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций;

6) выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля соблюдения требований охраны труда; рассматривает и выполняет представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда;

7) способствует страхованию Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

107. Работодатель не допускает Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» к выполнению трудовых обязанностей:

- не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда;

- без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

108. Профком:

1) осуществляет общественный контроль состояния условий и охраны труда в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»;

2) проводит выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда от первичной профсоюзной организации МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» и организует их работу;

3) участвует в формировании и организации деятельности комиссии по охране труда в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»;

4) участвует в разработке локального нормативного акта МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» по охране труда: Соглашение по охране труда работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»;

5) принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действия по обеспечению безопасных условий охраны труда (в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 24.06.2014 г. № 52/17 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»). В случае если до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест»;

6) согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни:

должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др;

7) участвует в расследовании несчастных случаев в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего.

105. Работодатель и Профком заключают Соглашение по охране труда в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» до утверждения Плана финансово-хозяйственной деятельности МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» на новый календарный год.

11. Гарантии прав первичной профсоюзной организации и членов Профкома

109. Стороны договорились о том, что: права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», Профкома определяются Трудовым Кодексом РФ, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевыми соглашениями по учреждениям образования РФ, Региональным отраслевым и территориальным Соглашениями по учреждениям образования, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, настоящим Коллективным договором.

110. Работодатель обязан:

1) соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», содействовать ее деятельности;

2) своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения Профкома МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать Профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах;

3) обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организации МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»:

- в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления образованием и образовательных учреждений по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, городских отраслевых соглашений, коллективных договоров;

- в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней;

- в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективного договора и соглашений в период их ведения без предварительного согласия Профкома;

4) безвозмездно предоставлять Профкому помещение для проведения заседаний (собраний), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» месте;

5) предоставлять Профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»;

6) обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1 % от заработной платы на счет профсоюзного органа при наличии письменных заявлений Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», являющихся членами Профсоюза;

7) содействовать Профкому в использовании Интернета для широкого информирования Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного и общего образования;

111. Работодатель признает следующие гарантии для избранных (делегированных) в Профком Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», неосвобожденных от производственной деятельности (работы):

1) привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профкома, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускается только с предварительного согласия Профкома (п.4 ст.25 Закона о профсоюзах);

2) увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав Профкома, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия Профкома, членами которого они являются, а председателя Профкома и его заместителя - с согласия вышестоящего профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ;

3) члены Профкома освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

112. Работодатель и Профком совместно ходатайствуют о присвоении почетных званий и награждении отраслевыми знаками отличия Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

113. Работодатель по согласованию с Профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с Работниками МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);

- привлечение Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы Работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления Работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление Работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» (ст. 190 ТК РФ);
- создание Комиссии по охране труда МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» (ст. 136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания с Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы Работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

12. Обязательства Профкома

114. Профком обязуется:

- 1) представлять и защищать во взаимоотношениях с Работодателем права и интересы членов Профсоюза МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;
- 2) представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», не являющихся членами Профсоюза.
- 3) осуществлять контроль:
 - соблюдения Работодателем и его представителями трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - правильности расходования фонда заработной платы, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»;
 - правильности ведения и хранения трудовых книжек Работников

МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников;

4) совместно с Работодателем и Работниками МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» разрабатывать меры по защите персональных данных Работников (ст. 86 ТК РФ);

5) направлять Учредителю МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» заявление о нарушении Работодателем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ);

6) представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в комиссии по трудовым спорам и суде;

7) осуществлять контроль:

- правильного и своевременного предоставления Работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» отпусков и их оплаты;

- принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действия по обеспечению безопасных условий охраны труда (в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 24.06.2014 г. № 52/17 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»). В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест»;

8) участвовать в работе комиссий МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других;

9) совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в системе персонифицированного учета в рамках государственного пенсионного страхования;

10) контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»;

11) осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

13. Контроль выполнения Договора. Ответственность сторон

115. Стороны договорились, что:

1) Работодатель направляет настоящий Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;

2) совместно:

- разрабатывают ежегодный план мероприятий по выполнению настоящего Договора;

- осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению настоящего Договора;

- ежегодно отчитываются о результатах контроля на общем собрании Работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»;

- рассматривают в течение 10 дней все возникающие в период действия настоящего Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

- соблюдают установленный законодательством РФ порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, для предупреждения использования Работниками МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» крайней меры их разрешения – забастовки.

116. В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

Положение об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 62 г. Челябинска»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников (далее – Положение) Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 62 г. Челябинска» (далее – МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»), разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» (с изменениями от 24.11.2020 № 14/18).

1.2. Система оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

1.3. Система оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения представительного органа работников.

1.4. Условия оплаты труда, в том числе размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях с работниками.

1.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимального размера.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделами VI-VII настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2.5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

2.6. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.7. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы - на основе ставок заработной платы.

2.8. Месячная заработная плата работника МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

3.1. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

3.2. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.3. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$$M_{з.пл.} = ((S_{з.пл.} \times F_{н.н} / N_{ч.}) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times K_{ур}, \text{ где:}$$

$M_{з.пл.}$ – месячная заработная плата учителей;

$S_{з.пл.}$ – ставка заработной платы;

$F_{н.н}$ – фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

$N_{ч.}$ – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

$V_{ком.}$ – выплаты компенсационного характера;

$V_{стим.}$ – выплаты стимулирующего характера;

$K_{ур}$ – уральский коэффициент.

3.4. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей:

1) за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

2) для которых данное учреждение является местом основной работы:

- при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

3.5. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

3.6. Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

3.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

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

3.9. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» применяется при оплате за часы:

- 1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- 2) педагогической работы, выполненной учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- 3) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждение на условиях внешнего совместительства.

4.2. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

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

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

5.1. К выплатам компенсационного характера, устанавливаемым работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) (ст.148 ТК РФ);
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент) начисляется на фактический ежемесячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1978 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» и составляет 15%.

5.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 3 октября 1986 года № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда».

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Размеры доплат в зависимости от фактического состояния условий труда устанавливаются приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом по следующей шкале:

Фактическое количество баллов	Размеры доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
до 2-х	4
2,1 – 4,0	8

4,1 – 6,0	12
-----------	----

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) (ст.151 ТК РФ).

Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей), размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания (ст.151 ТК РФ).

Дополнительная работа по такой же профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (ст.151 ТК РФ).

Дополнительная работа работника (как по другой, так и по такой же профессии (должности), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ).

Производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов);

5) доплата за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Выплата за работу в ночное время составляет 35% процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

6) оплата сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ).

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), за последующие часы - двойного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим подпунктом;

5.5. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных включает в себя:

- выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися;
- выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.6. Порядок и условия выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению 2 настоящего Положения.

Повышенная оплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

VI. ВИДЫ И УСЛОВИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

6.1. Условия, размеры и порядок стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

6.3. Распределение фонда стимулирующих выплат осуществляется между всеми работниками МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах.

6.4. Стимулирующие выплаты могут носить постоянный, регулярный или разовый характер.

6.5. К постоянным стимулирующим выплатам относятся ежемесячные выплаты:

- за наличие квалификационной категории;
- за наличие почетного звания, знаков отличия в сфере образования;
- за стаж непрерывной педагогической работы;

Порядок, условия и размер ежемесячных постоянных стимулирующих выплат установлены в приложении 3 к Положению.

Перечень установленных педагогическому работнику постоянных стимулирующих выплат фиксируется в дополнительном соглашении к трудовому договору. Выплаты осуществляются с 01 сентября текущего года до 31 августа следующего года.

Постоянные стимулирующие выплаты работникам, принятым на работу после 01 сентября текущего года, устанавливаются приказом директора после проверки представленных документов.

6.6. К регулярным стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за сложность и напряженность (до 100%);
- выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ (до 50%);
- выплаты за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (до 100%).

Для установления регулярных стимулирующих выплат на заседании Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам (далее – Комиссия) рассматриваются представления директора и (или) заместителей директора на установление работникам регулярных стимулирующих выплат с указанием конкретных видов работ, за которые устанавливаются данные выплаты.

Стимулирующие выплаты в соответствии с настоящим Положением производятся пропорционально фактически отработанному времени.

Регулярные стимулирующие выплаты работникам устанавливаются на период с 01 сентября до 31 декабря и с 01 января по 31 августа календарного года. Условия

регулярных стимулирующих выплат в данные периоды могут быть изменены приказом директора школы на основании личного заявления работника или представления курирующего заместителя.

Основаниями для отмены регулярных стимулирующих выплат являются: личное заявление работника, ходатайство заместителя директора школы, на основании которых издается приказ директора.

6.7. К разовым стимулирующим выплатам относятся премии, которые устанавливаются работникам:

- к юбилейным (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет), праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя), юбилеи МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»;
- за личный вклад педагогического работника в достижение эффективности работы учреждения;
- по итогам работы за отчетный период – до 150%; младшему обслуживающему персоналу – до 200%.

6.8. Премии к юбилейным, праздничным датам, юбилеям МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» устанавливаются решением Комиссии на основании ходатайства инспектора по кадрам и председателя профсоюзного комитета.

На основании решения Комиссии издается приказ директора школы.

6.9. Премии за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения устанавливаются педагогическим работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в соответствии с приложением 4 к данному Положению, в котором конкретизированы критерии, весовые коэффициенты и расчетные показатели выплат.

Стимулирующие выплаты за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения устанавливаются педагогическим работникам 1 раз в квартал и действуют три следующих за отчетом месяца.

При наличии взысканий за отчетный период стимулирующие выплаты за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения не начисляются.

6.10. Премии по итогам работы (ежемесячные, квартальные, годовые) устанавливаются работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в соответствии с приложением 5 к данному Положению, в котором конкретизированы критерии, показатели, периодичность и размеры выплат.

Для выплаты премии по итогам работы на заседании Комиссии рассматриваются представления директора и (или) заместителей директора на установление работникам данных премий.

VII. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

7.1. Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам (далее – Комиссия) создается из числа работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», представителей профсоюзного комитета. Персональный состав Комиссии в составе не менее 5 человек избирается на Общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом руководителя.

7.2. Периодичность заседания Комиссии – не реже 1 раза в 3 месяца.

7.3. Деятельность Комиссии организуется в соответствии с Положением о комиссии по стимулирующим выплатам работникам, разрабатываемым и утверждаемым в соответствии с локальным нормативным актом.

7.4. На основании решения Комиссии, руководитель МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» издает приказы:

7.4.1. об установлении регулярных стимулирующих выплат за сложность и напряженность, за выполнение особо важных (срочных) работ, за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения;

7.4.2. о выплате премий к юбилейным и праздничным датам, за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения, по итогам работы.

VIII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

8.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 11,8 процентов ниже должностного оклада руководителя МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска». Должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

8.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» устанавливаются директором учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

8.4. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом разделов VI-VII настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в соответствии с приложением 6 к данному Положению, в котором конкретизированы критерии, показатели, периодичность и размеры выплат.

Разовые стимулирующие выплаты по итогам работы за отчетный период (премии) могут составлять не более 100% должностного оклада.

IX. УСЛОВИЯ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

9.1. Работнику МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» может быть оказана материальная помощь на основании личного заявления работника (с указанием причины).

9.2. Материальная помощь может быть оказана по следующим основаниям в связи с:

- тяжелым материальным положением;
- смерти близких родственников
- оздоровлением;
- лечением.

9.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с выборным профсоюзным комитетом работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

9.4. Материальная помощь оказывается работнику МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в размере: тяжелое материальное положение – 4 000 рублей; смерть близких родственников – 6000 рублей; оздоровление – 4 000 рублей; лечение – 1500 рублей.

9.5. Размер материальной помощи работникам по иным основаниям определяется в каждом конкретном случае индивидуально с учетом мнения профсоюзного комитета и выплачивается на основании приказа руководителя.

9.6. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов в год.

9.7. Материальная помощь оказывается из фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Штатное расписание МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» утверждается директором и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц, размере должностного оклада и другую информацию.

10.2. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидии, предоставляемой муниципальному учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

10.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников
 МАОУ «СОШ № 62
 г. Челябинска»

Профессиональная квалификационная группа
 «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4646

Профессиональная квалификационная группа
 «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности служащих	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Секретарь	5177

Профессиональная квалификационная группа
 «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности служащих	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Лаборант, инспектор по кадрам	5878
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6116

Профессиональная квалификационная группа
 «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности служащих	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер-программист, программист, контрактный управляющий	7054
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	8229

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности работников	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	6228

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	6942

Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности педагогических работников	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	11300
3 квалификационный уровень	Методист; педагог-психолог	12800
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; тьютор; учитель-логопед; учитель-дефектолог	15100

Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности руководителей структурных подразделений	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением: реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	15869

Профессиональная квалификационная группа
«Должности руководящего состава учреждений культуры,
искусства и кинематографии»

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Заведующий библиотекой	7641

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
МАОУ «СОШ № 62
г. Челябинска»

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

N п/п	Перечень выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися	
1.1.	работу в коррекционных классах, коррекционных (комбинированных) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в коррекционных классах, коррекционных (комбинированных) группах	20 %
1.2.	работу педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования углубленного изучения отдельных учебных предметов (профильное обучение), непосредственно занятым в профильных классах	до 15 %
2.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися	
2.1.	за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, пришкольными участками	1 %
2.2.	классное руководство (областной бюджет)	3000 рублей
2.3.	денежное вознаграждение за классное руководство (федеральный бюджет)	5000 рублей
2.4.	проверку письменных работ - учителя начальной школы - учителя иностранного языка, истории и обществознания, физики, химии, биологии, географии, - учителя русского языка и литературы - учителя математики - учителя информатики	2% от ставки 1% от учебной нагрузки 3% от учебной нагрузки 2% от учебной нагрузки 0,5% от учебной нагрузки

2.5.	руководство школьными методическими объединениями	1,5 %
2.6.	работу в качестве члена в составе городских методических объединений - педагогическим работникам - административно-управленческому персоналу	20% от ставки 3800 рублей

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
МАОУ «СОШ № 62
г. Челябинска»

Условия, размеры и порядок ежемесячных постоянных стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производится выплата	Размер выплат	Категория работников
1.	Выплата	1) За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки¹: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта»	5%	Работники учреждения

¹ При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

		международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры» 2) за наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения		
2.	Выплата	За наличие квалификационной категории: – высшая – первая	по тарификации: 5% от учебной нагрузки 1% от учебной нагрузки	Педагогические работники
7.	Выплата	За стаж работы 1) - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 лет и выше 2) - от 1 года до 10 лет - от 10 лет и выше	по тарификации: 1% от ставки 2% от ставки 3% от ставки 20% от оклада 30% от оклада	Педагогическим работникам Библиотечным работникам

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»

Порядок и условия стимулирующих выплат за личный вклад педагогического работника в достижение эффективности работы учреждения

**1. Критерии эффективности педагогических работников по должности
«Учитель» и «Преподаватель-организатор основ безопасности
жизнедеятельности»**

№ п/п	Наименование критерия	Весовой коэффициент	Расчет показателя
Критерий 1. Организация и качество процесса обучения			
1.1	Качество обучения по предмету за триместр: - 50% и выше; - 40-49%; - 30-39% - ниже 30%	От 0 до 3 баллов	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
1.2.	Отсутствие неудовлетворительных отметок за триместр	3 балла	3 балла
1.3.	Количество учащихся, окончивших триместр на «5» по предмету (во всех классах)	От 0 до 5 баллов	Баллы рассчитываются исходя из количества «5» по формуле: Количество детей х коэффициент Коэффициенты по предметам: 0.11 – математика 0.1 – иностранный язык 0.09 – физика, химия 0.08 – история, обществознание 0.07 – русский язык, литература 0.06 – биология, окружающий мир, география 0.04 – ОБЖ физкультура 0.03 – технология, МХК 0.02 – ИЗО 0.01 – музыка
1.4	Инновационная деятельность в области преподаваемого предмета - городской уровень; - областной уровень;	От 10 до 25 баллов	10 баллов 15 баллов

	- федеральный уровень		25 баллов
1.5.	Использование модуля МСОКО при реализации внутренней системы оценки качества образования	От 0 до 3 баллов	3 балла – педагог регулярно использует модуль МСОКО при организации текущего контроля 1 балл – использует модуль МСОКО в соответствии с ВСОКО 0 баллов – педагог не использует модуль МСОКО
1.6.	Положительный результат независимой (внешней) экспертизы оценки качества образования	5 баллов	5 баллов
1.7.	Педагог является ответственным за кабинет	30 баллов	По результатам школьного смотра баллы по критериям «Карты учебного кабинета» соответствуют на 75% и более
Критерий 2. Результативность участия выпускников в ЕГЭ и ОГЭ			
2.1.	Отсутствие учащихся, не преодолевших минимальный порог	5 баллов	5 баллов
2.2.	Высокие результаты учащихся на ЕГЭ (80-100 баллов)	От 10 баллов при наличии показателя	10 баллов за каждого учащегося
2.3.	Кол-во учащихся, набравших максимальный балл по предметам на ОГЭ	От 5 баллов при наличии результатов по показателю	5 баллов за каждого учащегося
Критерий 3. Работа с одаренными учащимися			
3.1.	Участие в дистанционных и очных предметных олимпиадах и конкурсах (УрФО, Русский медвежонок, Кенгуру, Эму, Британский бульдог, Золотое руно, Звезда, Учи.ру и другие (указать какие)	От 2 баллов при наличии результатов по показателю	2 баллов за участие учащихся в каждом конкурсе
3.2.	Организация и проведение школьного этапа ВСОШ, ООШ: - до 10% от общего количества учащихся по предмету; - до 20% от общего количества учащихся по предмету; - до 30% от общего количества учащихся по предмету;	От 0 до 3 баллов	0,5 баллов 1 балл 2 балл

	- более 30% от общего количества учащихся по предмету		3 балл
3.3.	Наличие победителей и призеров школьного этапа ВСОШ, ООШ – призёр – победитель	От 2 баллов при наличии результатов по показателю	2 балла за каждого учащегося 3 баллов за каждого учащегося
3.4.	Наличие победителей и призеров муниципального этапа ВСОШ, ООШ: – призёр – победитель	От 2 баллов при наличии результатов по показателю	5 баллов за каждого учащегося 10 баллов за каждого учащегося
3.5.	Наличие победителей и призеров конкурсов, соревнований (команды, учащиеся): – муниципальный уровень – региональный уровень - федеральный уровень	От 2 баллов при наличии результатов по показателю	Показатель рассчитывается на основании результатов каждого учащегося в индивидуальном зачете либо на всю команду в командном зачете: 2 балла за каждого 10 баллов за каждого 20 баллов за каждого
3.6.	Результативность участия учащихся в научно-практических конференциях различного уровня: - школьный уровень (участник/ победитель/ призер) - муниципальный уровень (участник/ победитель/ призер)- региональный уровень (участник/ победитель/ призер) - федеральный уровень (участник/ победитель/ призер)	От 1 балла при наличии результатов по показателю	Показатель рассчитывается на основании суммы баллов по всем учащимся. Участник, победитель, призер соответственно: 1/3/ 2 балла за каждого учащегося 3/10/5 за каждого учащегося 5/20/10 за каждого учащегося 10/30/20 за каждого учащегося
3.7.	Организация проектной деятельности учащихся	От 0,5 баллов при наличии результатов по показателю	Групповые проекты: 1 балл – организована деятельность учащихся по подготовке проекта 2 балла – проект представлен на школьном уровне 3 балла – проект представлен на уровне выше школьного Индивидуальные проекты

			0,5 баллов за каждый проект - организована деятельность учащихся по подготовке проекта 1 балл за каждый – проект защищен на школьном уровне 2 балла за каждый – проект представлен на уровне выше школьного
3.8.	Организация и проведение предметных недель	От 1 балла при наличии результатов по показателю	1 балл – осуществлялась работа по организации деятельности учащихся совместно с другими педагогами МО 2 балла – организовано и проведено мероприятие для учащихся 3 балла – организована деятельность учащихся, которые провели мероприятие для других учащихся
Критерий 4. Профессиональный рост педагога			
4.1.	Трансляция педагогического опыта работника (наличие публичных выступлений, публикаций по результатам обобщения опыта работы): - на школьном уровне; - на городском уровне; - на региональном и выше	От 3 баллов при наличии результатов по показателю	3 балла за каждое мероприятие или публикацию 5 балла за каждое мероприятие или публикацию 10 баллов за каждое мероприятие или публикацию
4.2.	Работа в составе школьного методического объединения (участие в работе творческих групп, проведение школьных предметных недель, подготовка школьных методических мероприятий и др.)	До 5 баллов	5 баллов – активный участник, имеет результаты работы, является организатором мероприятий 3 балла – активно участвует в мероприятиях и их разработке, результатов работы для обобщения опыта не имеет 1 балл – участвует во всех мероприятиях, но

			инициативу не проявляет 0 баллов – не участвует
4.3.	Руководство методическим объединением (далее - МО)	До 30 баллов	30 баллов – руководитель МО систематически организует и проводит методические мероприятия, члены МО активно обобщают и представляют свой опыт работы на мероприятиях различного уровня 20 баллов – руководитель МО организует и проводит методические мероприятия, члены МО готовят материалы для обобщения опыта работы 10 баллов – руководитель МО организует работу МО в штатном режиме, инициативу не проявляет
4.4.	Оформление портфолио педагога на начало учебного года	От 0 до 2 баллов	Портфолио оформлено – 2 балла Портфолио не оформлено – 0 баллов
4.5.	Проведение открытых уроков (классных часов, занятий внеурочной деятельности и т.д.)	От 3 баллов при наличии результатов по показателю	3 балла за каждое открытое мероприятие
4.6.	Участие в конкурсах профессионального мастерства - районного уровня (участник/победитель/лауреат) - городского уровня (участник/победитель/лауреат) - регионального уровня (участник/победитель/лауреат)	От 3 баллов при наличии результатов по показателю	3/5/4 балла 5/10/7 баллов 10/30/20 баллов
4.7.	Работа в составе экспертных комиссий по проверке олимпиадных, конкурсных работ, а также экзаменационных работ в рамках проведения ОГЭ, ЕГЭ	От 2 баллов при наличии результатов по показателю	По 2 балла за участие в каждой экспертной комиссии
Критерий 5. Оценка исполнительской дисциплины			
5.1	Качественное дежурство по школе	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
5.2	Своевременная и качественная	От 0 до 3	3 балла – соответствует в

	сдача документации, отчетов	баллов	полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
5.3.	Работа в автоматизированной системе «Сетевой город. Образование»	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
5.4.	Участие в обновление школьного сайта	От 0,5 балла при наличии результатов по показателю	0,5 балла за каждую публикацию на школьном сайте
5.5.	Соблюдение трудовой дисциплины	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
5.6.	Выполнение должностных обязанностей	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
5.7.	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
5.8.	Сохранность и развитие учебного кабинета	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
5.9.	Отсутствие замечаний по итогам проверок журналов	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
5.10.	Качественное и своевременное выставление оценок за триместр, итоговых оценок	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует

5.11.	Отсутствие обоснованных жалоб	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует - отсутствует
-------	-------------------------------	------------------	--

2. Критерии эффективности деятельности классных руководителей

№ п/п	Наименование критерия	Весовой коэффициент	Расчет показателя
Критерий 1. Успеваемость класса			
1.1.	Абсолютная успеваемость класса	От 0 до 1 балла	Наличие неуспевающих - 0 баллов, отсутствие неуспевающих - 1 балл
1.2.	Качественная успеваемость класса	От 0 до 1 балла	Качественная успеваемость в классе более 30% - 1 балл, менее 30% - 0 баллов
Критерий 2. Работа с дневниками учащихся			
2.1.	Выставлены текущие оценки	От 0 до 1 балла	Выставлены все текущие оценки за триместр - 1 балл, не выставлены или не в полном объеме выставлены - 0 баллов
2.2.	Выставлены итоговые оценки	От 0 до 1 балла	Выставлены итоговые оценки за триместр - 1 балл, не выставлены или не в полном объеме выставлены - 0 баллов
2.3.	Наличие подписей классного руководителя	От 0 до 1 балла	По итогам заполнения дневника за каждую учебную неделю стоит подпись классного руководителя, обозначены замечания классного руководителя по ведению дневника - 1 балл, нет подписи и не обозначены замечания - 0 баллов
2.4.	Осуществляется контроль за заполнением дневника в части расписания и домашнего задания	От 0 до 1 балла	Дневники заполняются всеми учащимися каждую неделю (есть расписание занятий и домашние

			задания на каждый день) - 1 балл, дневники заполнены не в полном объеме или не всеми учащимися - 0 баллов
2.5.	Имеются подписи родителей	От 0 до 1 балла	По результатам каждой учебной недели стоит подпись родителя - 1 балл, нет подписей - 0 баллов
Критерий 3. Организационная деятельность классного руководителя			
3.1.	Профилактика пропусков уроков учащимися без уважительной причины	От 0 до 1 балла	Наличие учащихся, пропускающих уроки без уважительной причины - 0 баллов, отсутствие такой категории учащихся - 1 балл (анализ информации в классном журнале)
3.2.	Профилактика опозданий учащихся на уроки	От 0 до 1 балла	Наличие учащихся, опаздывающих на уроки - 0 баллов, отсутствие такой категории учащихся - 1 балл (анализ дисциплинарного дневника и журнала дежурного администратора школы)
3.3.	Работа с классным журналом	От 0 до 1 балла	Своевременная сдача классного журнала по итогам триместра - 1 балл, несвоевременная сдача - 0 баллов
3.4.	Оформление классного уголка	От 0 до 1 балла	Наличие в классном уголке актуальной информации для учащихся - 1 балл, отсутствие или наличие неактуальной информации - 0 баллов
3.5.	Проведение родительских собраний	От 0 до 1 балла	Явка на родительские собрания составила более 60% - 1 балл, менее 60% - 0 баллов
3.6.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей	От 0 до 1 балла	Отсутствие жалоб - 1 балл, наличие жалоб - 0 баллов
3.7.	Работа с электронным журналом контроля питания «Урал-	От 0 до 1 балла	Своевременное заполнение электронного

	автоматизация»		журнала питания - 1 балл, не заполнение журнала более 2-х дней - 0 баллов
3.8.	Сохранность контингента учащихся класса	От 0 до 1 балла	Наличие учащихся, выбывших из класса без объективной причины (смена места жительства) - 0 баллов, отсутствие данной категории учащихся - 1 балл
3.9.	Организация дежурства в соответствии локальным актом	От 0 до 1 балла	Дежурство по школе организовано в соответствии с требованиями локального акта школы - 1 балл, есть нарушения требований - 0 баллов (анализ информации из журнала дежурного администратора)
3.10.	Соблюдение учащимися требований к внешнему виду	От 0 до 1 балла	Наличие учащихся, внешний вид которых не соответствует деловому стилю - 0 баллов, отсутствие такой категории учащихся - 1 балл (анализ дисциплинарного дневника и журнала дежурного администратора школы)
Критерий 4. Дисциплинарный дневник класса			
4.1.	Наличие классного дисциплинарного дневника	От 0 до 1 балла	Наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов
4.2.	Ведение классного дисциплинарного дневника	От 0 до 1 балла	Регулярное ведение (контроль заполнения) дисциплинарного дневника - 1 балл, несистематическое ведение - 0 баллов
Критерий 5. Организация работы с мониторингом эффективности деятельности учащихся			
5.1.	Количество мероприятий, в которых приняли участие учащиеся класса за триместр	От 0 до 3 баллов	12 и более мероприятий – 3 балла 10-11 мероприятия – 2 балла 8-9 мероприятия – 1 балл Менее 8 мероприятий – 0

			баллов
5.2.	Организация работы с учащимися по выполнению показателей эффективности	От 0 до 2 баллов	Своевременно и качественно выставляют показатели – 2 балла Работа организована не в полном объеме – 1 балл Работа не проводится – 0 баллов
5.3.	Результативность мониторинга эффективности деятельности учащихся класса	От 0 до 5 баллов	Класс имеет - 1-3 рейтинговые места – 5 баллов - 4-5 рейтинговые места – 4 балла - 6-7 рейтинговые места – 3 балла - 8-9 рейтинговые места – 2 балла - 10-11 рейтинговые места – 1 балл - ниже 11 рейтингового места – 0 баллов
Критерий 6. Снижение показателей эффективности деятельности классных руководителей			
6.1.	Наличие учащихся, совершивших преступление и правонарушение	От 0 до – 3 баллов	- 1 балл за каждого, но не более -3 баллов
6.2.	Наличие учащихся, состоящих на учете в ОПДН	От 0 до – 2 баллов	- 1 балл за каждого, но не более -2 баллов
6.3.	Отрицательная сумма баллов класса по критериям эффективности деятельности учащихся	От 0 до – 2 баллов	- 1 балл – отрицательная сумма до – 100 баллов - 2 балла - отрицательная сумма более 100 баллов

3. Критерии эффективности деятельности педагога дополнительного образования

№ п/п	Наименование критерия	Весовой коэффициент	Расчет показателя
Критерий 1. Профессиональный рост педагога			
1.1.	Трансляция педагогического опыта работника (наличие публичных выступлений, публикаций по результатам обобщения опыта работы): - на школьном уровне; - на городском уровне;	От 3 баллов при наличии результатов по показателю	3 балла за каждое мероприятие или публикацию 5 балла за каждое

	- на региональном и выше		мероприятие или публикацию 10 баллов за каждое мероприятие или публикацию
1.2.	Работа в составе школьного методического объединения (участие в работе творческих групп, проведение школьных предметных недель, подготовка школьных методических мероприятий и др.)	До 5 баллов	5 баллов – активный участник, имеет результаты работы, является организатором мероприятий 3 балла – активно участвует в мероприятиях и их разработке, результатов работы для обобщения опыта не имеет 1 балл – участвует во всех мероприятиях, но инициативу не проявляет 0 баллов – не участвует
1.3.	Оформление портфолио педагога на начало учебного года	От 0 до 2 баллов	Портфолио оформлено – 2 балла Портфолио не оформлено – 0 баллов
1.4.	Проведение открытых мероприятий	От 3 баллов при наличии результатов по показателю	3 балла за каждое открытое мероприятие
1.5.	Участие в конкурсах профессионального мастерства - районного уровня (участник/победитель/лауреат) - городского уровня (участник/победитель/лауреат) - регионального уровня (участник/победитель/лауреат)	От 3 баллов при наличии результатов по показателю	3/5/4 балла 5/10/7 баллов 10/30/20 баллов
1.6.	Работа в составе экспертных комиссий	От 2 баллов при наличии результатов по показателю	По 2 балла за участие в каждой экспертной комиссии
Критерий 2. Оценка деятельности педагогов дополнительного образования			
2.1.	Организация набора учащихся в объединения дополнительного образования (далее - ДО)	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
2.2.	Качество организации деятельности объединений ДО	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует

			1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
2.3.	Осуществление взаимодействия между учреждениями дополнительного образования, учителями, учащимися, педагогами дополнительного образования, родителями (законными представителями)	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
Критерий 3. Работа с одаренными учащимися			
3.1.	Наличие победителей и призеров конкурсов, соревнований (команды, учащиеся): – муниципальный уровень – региональный уровень - федеральный уровень	От 2 баллов при наличии результатов по показателю	Показатель рассчитывается на основании результатов каждого учащегося в индивидуальном зачете либо на всю команду в командном зачете: 2 балла за каждого 10 баллов за каждого 20 баллов за каждого
3.2.	Результативность участия учащихся в научно-практических конференциях различного уровня: - школьный уровень (участник/ победитель/ призер) - муниципальный уровень (участник/ победитель/ призер)- региональный уровень (участник/ победитель/ призер) - федеральный уровень (участник/ победитель/ призер)	От 1 балла при наличии результатов по показателю	Показатель рассчитывается на основании суммы баллов по всем учащимся. Участник, победитель, призер соответственно: 1/3/ 2 балла за каждого учащегося 3/10/5 за каждого учащегося 5/20/10 за каждого учащегося 10/30/20 за каждого учащегося
3.3.	Организация проектной деятельности учащихся	От 0,5 баллов при наличии результатов по показателю	Групповые проекты: 1 балл – организована деятельность учащихся по подготовке проекта 2 балла – проект представлен на школьном уровне 3 балла – проект представлен на уровне выше школьного Индивидуальные проекты 0,5 баллов за каждый проект - организована деятельность учащихся по подготовке проекта 1 балл за каждый – проект

			защищен на школьном уровне 2 балла за каждый – проект представлен на уровне выше школьного
3.4.	Организация и проведение предметных недель	От 1 балла при наличии результатов по показателю	1 балл – осуществлялась работа по организации деятельности учащихся совместно с другими педагогами МО 2 балла – организовано и проведено мероприятие для учащихся 3 балла – организована деятельность учащихся, которые провели мероприятие для других учащихся
Критерий 4. Оценка исполнительской дисциплины			
4.1.	Качественное дежурство по школе	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
4.2.	Своевременная и качественная сдача документации, отчетов	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
4.3.	Участие в обновлении школьного сайта	От 0,5 балла при наличии результатов по показателю	0,5 балла за каждую публикацию на школьном сайте
4.4.	Соблюдение трудовой дисциплины	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
4.5.	Выполнение должностных обязанностей	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
4.6.	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно

			соответствует 0 - отсутствует
4.7.	Сохранность и развитие кабинета	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
4.8.	Отсутствие замечаний по итогам проверок журналов	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
4.9.	Качественное и своевременное представление документации по воспитательной работе	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
4.10.	Отсутствие обоснованных жалоб	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует

4. Критерии эффективности деятельности педагога-организатора

№ п/п	Наименование критерия	Весовой коэффициент	Расчет показателя
Критерий 1. Профессиональный рост педагога			
1.1.	Трансляция педагогического опыта работника (наличие публичных выступлений, публикаций по результатам обобщения опыта работы): - на школьном уровне; - на городском уровне; - на региональном и выше	От 3 баллов при наличии результатов по показателю	3 балла за каждое мероприятие или публикацию 5 балла за каждое мероприятие или публикацию 10 баллов за каждое мероприятие или публикацию
1.2.	Работа в составе школьного методического объединения (участие в работе творческих групп, проведение школьных	До 5 баллов	5 баллов – активный участник, имеет результаты работы, является организатором

	предметных недель, подготовка школьных методических мероприятий и др.)		мероприятий 3 балла – активно участвует в мероприятиях и их разработке, результатов работы для обобщения опыта не имеет 1 балл – участвует во всех мероприятиях, но инициативу не проявляет 0 баллов – не участвует
1.3.	Руководство методическим объединением (далее - МО)	До 30 баллов	30 баллов – руководитель МО систематически организует и проводит методические мероприятия, члены МО активно обобщают и представляют свой опыт работы на мероприятиях различного уровня 20 баллов – руководитель МО организует и проводит методические мероприятия, члены МО готовят материалы для обобщения опыта работы 10 баллов – руководитель МО организует работу МО в штатном режиме, инициативу не проявляет
1.4.	Оформление портфолио педагога на начало учебного года	От 0 до 2 баллов	Портфолио оформлено – 2 балла Портфолио не оформлено – 0 баллов
1.5.	Проведение мероприятий	От 3 баллов при наличии результатов по показателю	3 балла за каждое открытое мероприятие
1.6.	Участие в конкурсах профессионального мастерства - районного уровня (участник/победитель/лауреат) - городского уровня (участник/победитель/лауреат) - регионального уровня (участник/победитель/лауреат)	От 3 баллов при наличии результатов по показателю	3/5/4 балла 5/10/7 баллов 10/30/20 баллов
1.7.	Работа в составе экспертных комиссий	От 2 баллов при наличии результатов по показателю	По 2 балла за участие в каждой экспертной комиссии
Критерий 2. Оценка деятельности педагога-организатора			

2.1.	Систематичность проведения мероприятий	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
2.2.	Качество проводимых мероприятий	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
2.3.	Организация работы школьного самоуправления	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
2.4.	Оформление стендов, выставок	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
2.5.	Осуществление взаимодействия между учреждениями дополнительного образования, учителями, учащимися, педагогами дополнительного образования, родителями (законными представителями)	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
Критерий 3. Работа с одаренными учащимися			
3.1.	Наличие победителей и призеров конкурсов, соревнований (команды, учащиеся): – муниципальный уровень – региональный уровень - федеральный уровень	От 2 баллов при наличии результатов по показателю	Показатель рассчитывается на основании результатов каждого учащегося в индивидуальном зачете либо на всю команду в командном зачете: 2 балла за каждого 10 баллов за каждого 20 баллов за каждого
3.2.	Результативность участия учащихся в научно-практических конференциях различного уровня: - школьный уровень (участник/ победитель/ призер)	От 1 балла при наличии результатов по показателю	Показатель рассчитывается на основании суммы баллов по всем учащимся. Участник, победитель, призер соответственно: 1/3/ 2 балла за каждого учащегося

	- муниципальный уровень (участник/ победитель/ призер)- региональный уровень (участник/ победитель/ призер) - федеральный уровень (участник/ победитель/ призер)		3/10/5 за каждого учащегося 5/20/10 за каждого учащегося 10/30/20 за каждого учащегося
3.3.	Организация проектной деятельности учащихся	От 0,5 баллов при наличии результатов по показателю	Групповые проекты: 1 балл – организована деятельность учащихся по подготовке проекта 2 балла – проект представлен на школьном уровне 3 балла – проект представлен на уровне выше школьного Индивидуальные проекты 0,5 баллов за каждый проект - организована деятельность учащихся по подготовке проекта 1 балл за каждый – проект защищен на школьном уровне 2 балла за каждый – проект представлен на уровне выше школьного
3.4.	Организация и проведение предметных недель	От 1 балла при наличии результатов по показателю	1 балл – осуществлялась работа по организации деятельности учащихся совместно с другими педагогами МО 2 балла – организовано и проведено мероприятие для учащихся 3 балла – организована деятельность учащихся, которые провели мероприятие для других учащихся
Критерий 4. Оценка исполнительской дисциплины			
4.1	Качественное дежурство по школе	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
4.2.	Своевременная и качественная сдача документации, отчетов	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно

			соответствует 0 - отсутствует
4.3.	Участие в обновлении школьного сайта	От 0,5 балла при наличии результатов по показателю	0,5 балла за каждую публикацию на школьном сайте
4.4.	Соблюдение трудовой дисциплины	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
4.5.	Выполнение должностных обязанностей	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
4.6.	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
4.7.	Качественное и своевременное представление документации по воспитательной работе	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
4.8.	Отсутствие обоснованных жалоб	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует

5. Критерии эффективности деятельности специалистов социально-психологической службы

№ п/п	Наименование критерия	Весовой коэффициент	Расчет показателя
Критерий 1. Профессиональный рост педагога			
1.1.	Трансляция педагогического опыта работника (наличие публичных выступлений, публикаций по результатам обобщения опыта работы): - на школьном уровне;	От 3 баллов при наличии результатов по показателю	3 балла за каждое

	- на городском уровне; - на региональном и выше		мероприятие или публикацию 5 балла за каждое мероприятие или публикацию 10 баллов за каждое мероприятие или публикацию
1.2.	Работа в составе школьного методического объединения (участие в работе творческих групп, проведение школьных предметных недель, подготовка школьных методических мероприятий и др.)	До 5 баллов	5 баллов – активный участник, имеет результаты работы, является организатором мероприятий 3 балла – активно участвует в мероприятиях и их разработке, результатов работы для обобщения опыта не имеет 1 балл – участвует во всех мероприятиях, но инициативу не проявляет 0 баллов – не участвует
1.3.	Руководство методическим объединением (далее - МО)	До 30 баллов	30 баллов – руководитель МО систематически организует и проводит методические мероприятия, члены МО активно обобщают и представляют свой опыт работы на мероприятиях различного уровня 20 баллов – руководитель МО организует и проводит методические мероприятия, члены МО готовят материалы для обобщения опыта работы 10 баллов – руководитель МО организует работу МО в штатном режиме, инициативу не проявляет
1.4.	Оформление портфолио педагога на начало учебного года	От 0 до 2 баллов	Портфолио оформлено – 2 балла Портфолио не оформлено – 0 баллов
1.5.	Проведение мероприятий	От 3 баллов при наличии результатов по показателю	3 балла за каждое открытое мероприятие
1.6.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	От 3 баллов при наличии	

	- районного уровня (участник/победитель/лауреат) - городского уровня (участник/победитель/лауреат) - регионального уровня (участник/победитель/лауреат)	результатов по показателю	3/5/4 балла 5/10/7 баллов 10/30/20 баллов
1.7.	Работа в составе экспертных комиссий	От 2 баллов при наличии результатов по показателю	По 2 балла за участие в каждой экспертной комиссии
Критерий 2. Оценка деятельности социально-психологической службы			
2.1.	Качество организации аналитической деятельности (отчетность, анализ, проведения диагностик)	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
2.2.	Организация консультаций для учащихся, педагогов, родителей	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
2.3.	Работа с ПМПК	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
2.4.	Работа с учащимися, состоящими на учете ВШК, ПДН и опекаемыми детьми, их семьями	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
2.5.	Ведение документации в соответствии с требованиями нормативных и инструктивных документов Министерства образования и науки РФ	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
2.6.	Осуществление деятельности: - диагностика - коррекция - просвещение - профилактика	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 – отсутствует
Критерий 3. Работа с одаренными учащимися			

3.1.	Участие в дистанционных и очных предметных олимпиадах и конкурсах (УрФО, Русский медвежонок, Кенгуру, Эму, Британский бульдог, Золотое руно, Звезда, Учи.ру и другие (указать какие)	От 2 баллов при наличии результатов по показателю	2 баллов за участие учащихся в каждом конкурсе
3.2.	Организация и проведение школьного этапа ВСОШ, ООШ: - до 10% от общего количества учащихся по предмету; - до 20% от общего количества учащихся по предмету; - до 30% от общего количества учащихся по предмету; - более 30% от общего количества учащихся по предмету	От 0 до 3 баллов	0,5 баллов 1 балл 2 балл 3 балл
3.3.	Наличие победителей и призеров школьного этапа ВСОШ, ООШ – призёр – победитель	От 2 баллов при наличии результатов по показателю	2 балла за каждого учащегося 3 баллов за каждого учащегося
3.4.	Наличие победителей и призеров конкурсов, соревнований (команды, учащиеся): – муниципальный уровень – региональный уровень - федеральный уровень	От 2 баллов при наличии результатов по показателю	Показатель рассчитывается на основании результатов каждого учащегося в индивидуальном зачете либо на всю команду в командном зачете: 2 балла за каждого 10 баллов за каждого 20 баллов за каждого
3.5.	Результативность участия учащихся в научно-практических конференциях различного уровня: - школьный уровень (участник/ победитель/ призер) - муниципальный уровень (участник/ победитель/ призер)- региональный уровень (участник/ победитель/ призер) - федеральный уровень (участник/ победитель/ призер)	От 1 балла при наличии результатов по показателю	Показатель рассчитывается на основании суммы баллов по всем учащимся. Участник, победитель, призер соответственно: 1/3/ 2 балла за каждого учащегося 3/10/5 за каждого учащегося 5/20/10 за каждого учащегося 10/30/20 за каждого учащегося
3.6.	Организация проектной деятельности учащихся	От 0,5 баллов при наличии результатов по	Групповые проекты: 1 балл – организована деятельность учащихся по

		показателю	подготовке проекта 2 балла – проект представлен на школьном уровне 3 балла – проект представлен на уровне выше школьного Индивидуальные проекты 0,5 баллов за каждый проект - организована деятельность учащихся по подготовке проекта 1 балл за каждый – проект защищен на школьном уровне 2 балла за каждый – проект представлен на уровне выше школьного
3.7.	Организация и проведение предметных недель	От 1 балла при наличии результатов по показателю	1 балл – осуществлялась работа по организации деятельности учащихся совместно с другими педагогами МО 2 балла – организовано и проведено мероприятие для учащихся 3 балла – организована деятельность учащихся, которые провели мероприятие для других учащихся
Критерий 4. Оценка исполнительской дисциплины			
4.1.	Качественное дежурство по школе	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
4.2.	Своевременная и качественная сдача документации, отчетов	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
4.3.	Участие в обновлении школьного сайта	От 0,5 балла при наличии результатов по показателю	0,5 балла за каждую публикацию на школьном сайте
4.4.	Соблюдение трудовой дисциплины	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует

			1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
4.5.	Выполнение должностных обязанностей	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
4.6.	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
4.7.	Сохранность и развитие кабинета	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
4.8.	Отсутствие замечаний по итогам проверок журналов	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
4.9.	Качественное и своевременное представление документации	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
4.10.	Отсутствие обоснованных жалоб	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует

6. Критерии эффективности деятельности тьютора

№ п/п	Наименование критерия	Весовой коэффициент	Расчет показателя
Критерий 1. Профессиональный рост педагога			
1.1.	Трансляция педагогического опыта работника (наличие публичных выступлений, публикаций по результатам	От 3 баллов при наличии результатов по показателю	

	обобщения опыта работы): - на школьном уровне; - на городском уровне; - на региональном и выше		3 балла за каждое мероприятие или публикацию 5 балла за каждое мероприятие или публикацию 10 баллов за каждое мероприятие или публикацию
1.2.	Работа в составе школьного методического объединения (участие в работе творческих групп, проведение школьных предметных недель, подготовка школьных методических мероприятий и др.)	До 5 баллов	5 баллов – активный участник, имеет результаты работы, является организатором мероприятий 3 балла – активно участвует в мероприятиях и их разработке, результатов работы для обобщения опыта не имеет 1 балл – участвует во всех мероприятиях, но инициативу не проявляет 0 баллов – не участвует
1.3.	Руководство методическим объединением (далее - МО)	До 30 баллов	30 баллов – руководитель МО систематически организует и проводит методические мероприятия, члены МО активно обобщают и представляют свой опыт работы на мероприятиях различного уровня 20 баллов – руководитель МО организует и проводит методические мероприятия, члены МО готовят материалы для обобщения опыта работы 10 баллов – руководитель МО организует работу МО в штатном режиме, инициативу не проявляет
1.4.	Оформление портфолио педагога на начало учебного года	От 0 до 2 баллов	Портфолио оформлено – 2 балла Портфолио не оформлено – 0 баллов
1.5.	Проведение открытых мероприятий	От 3 баллов при наличии результатов по показателю	3 балла за каждое открытое мероприятие

1.6.	Участие в конкурсах профессионального мастерства - районного уровня (участник/победитель/лауреат) - городского уровня (участник/победитель/лауреат) - регионального уровня (участник/победитель/лауреат)	От 3 баллов при наличии результатов по показателю	3/5/4 балла 5/10/7 баллов 10/30/20 баллов
1.7.	Работа в составе экспертных комиссий	От 2 баллов при наличии результатов по показателю	По 2 балла за участие в каждой экспертной комиссии
Критерий 2. Оценка деятельности тьютора			
2.1.	Индивидуальное сопровождение обучающихся	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
2.2.	Работа с родителями обучающихся	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
2.3.	Организация взаимодействия с педагогами	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
Критерий 3. Оценка исполнительской дисциплины			
3.1.	Качественное дежурство по школе	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
3.2.	Своевременная и качественная сдача документации, отчетов	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
3.3.	Участие в обновлении школьного сайта	От 0,5 балла при наличии результатов по показателю	0,5 балла за каждую публикацию на школьном сайте
3.4.	Соблюдение трудовой	От 0 до 3	3 балла – соответствует в

	дисциплины	баллов	полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
3.5.	Выполнение должностных обязанностей	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
3.6.	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
3.7.	Качественное и своевременное представление документации по воспитательной работе	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
3.8.	Отсутствие обоснованных жалоб	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует

7. Критерии эффективности деятельности методиста

№ п/п	Наименование критерия	Весовой коэффициент	Расчет показателя
Критерий 1. Работа с одаренными учащимися			
1.1.	Организация участия учащихся в дистанционных и очных предметных олимпиадах и конкурсах (УрФО, Русский медвежонок, Кенгуру, Эму, Британский бульдог, Золотое руно, Звезда и другие (указать какие))	От 2 баллов при наличии результатов по показателю	2 баллов за участие учащихся в каждом конкурсе
1.2.	Организация и проведение школьного этапа ВСОШ, ООШ: - до 10% от общего количества учащихся; - до 20% от общего количества учащихся; - до 30% от общего количества	От 0 до 3 баллов	0,5 баллов 1 балл 2 балл

	учащихся; - более 30% от общего количества учащихся		3 балл
1.3.	Организация участия учащихся в научно-практических конференциях различного уровня: - школьный уровень (участник/ победитель/ призер) - муниципальный уровень (участник/ победитель/ призер)- региональный уровень (участник/ победитель/ призер) - федеральный уровень (участник/ победитель/ призер)	От 1 балла при наличии результатов по показателю	Показатель рассчитывается на основании суммы баллов по всем учащимся. Участник, победитель, призер соответственно: 1/3/ 2 балла за каждого учащегося 3/10/5 за каждого учащегося 5/20/10 за каждого учащегося 10/30/20 за каждого учащегося
Критерий 2. Профессиональный рост педагога			
2.1.	Трансляция педагогического опыта работника (наличие публичных выступлений, публикаций по результатам обобщения опыта работы): - на школьном уровне; - на городском уровне; - на региональном и выше	От 3 баллов при наличии результатов по показателю	3 балла за каждое мероприятие или публикацию 5 балла за каждое мероприятие или публикацию 10 баллов за каждое мероприятие или публикацию
2.2.	Работа в составе школьного методического объединения (участие в работе творческих групп, проведение школьных предметных недель, подготовка школьных методических мероприятий и др.)	До 5 баллов	5 баллов – активный участник, имеет результаты работы, является организатором мероприятий 3 балла – активно участвует в мероприятиях и их разработке, результатов работы для обобщения опыта не имеет 1 балл – участвует во всех мероприятиях, но инициативу не проявляет 0 баллов – не участвует
2.3.	Руководство методическим объединением (далее - МО)	До 30 баллов	30 баллов – руководитель МО систематически организует и проводит методические

			мероприятия, члены МО активно обобщают и представляют свой опыт работы на мероприятиях различного уровня 20 баллов – руководитель МО организует и проводит методические мероприятия, члены МО готовят материалы для обобщения опыта работы 10 баллов – руководитель МО организует работу МО в штатном режиме, инициативу не проявляет
2.4.	Оформление портфолио педагогов	От 0 до 2 баллов	Портфолио оформлено – 2 балла Портфолио не оформлено – 0 баллов
2.5.	Подготовка открытых уроков (классных часов, занятий внеурочной деятельности и т.д.)	От 3 баллов при наличии результатов по показателю	3 балла за каждое открытое мероприятие
2.6.	Подготовка к участию в конкурсах профессионального мастерства - районного уровня (участник/победитель/лауреат) - городского уровня (участник/победитель/лауреат) - регионального уровня (участник/победитель/лауреат)	От 3 баллов при наличии результатов по показателю	3/5/4 балла 5/10/7 баллов 10/30/20 баллов
2.7.	Работа в составе экспертных комиссий	От 2 баллов при наличии результатов по показателю	По 2 балла за участие в каждой экспертной комиссии
2.8.	Организация инновационной деятельности - городской уровень; - областной уровень; - федеральный уровень	От 10 до 25 баллов	10 баллов 15 баллов 25 баллов
Критерий 3. Оценка исполнительской дисциплины			
3.1.	Качественное дежурство по школе	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
3.2.	Своевременная и качественная сдача документации, отчетов	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере

			2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
3.3.	Участие в обновлении школьного сайта	От 0,5 балла при наличии результатов по показателю	0,5 балла за каждую публикацию на школьном сайте
3.4.	Соблюдение трудовой дисциплины	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
3.5.	Выполнение должностных обязанностей	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
3.6.	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует
3.7.	Отсутствие обоснованных жалоб	От 0 до 3 баллов	3 балла – соответствует в полной мере 2 – в целом соответствует 1 балл – недостаточно соответствует 0 - отсутствует

Примечания:

1. За каждый зафиксированный факт нарушения должностной инструкции снимается 3 балла.
2. При наличии взысканий за отчетный период баллы по критериям качества труда педагогического работника не начисляются.

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»

Порядок и условия стимулирующих выплат за личный вклад работника
по итогам работы

1. Перечень, размеры выплаты стимулирующего характера, устанавливаемой по
итогам работы учителям

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки эффективности деятельности	Показатели оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия	выполнение показателя	Качество образования	Выполнение обязанностей, не входящих в должностные	По факту	От 1000 до 5000 руб.
Премия	выполнение показателя		Уровень обученности, определяемый по результатам итоговых работ, ГИА	1 раз в год (сентябрь)	4 кл - 70% качества и выше: 1000руб.; 9 кл - средний тестовый балл по городу: 1000руб.; выше среднего балла по городу: 2000руб.; 11 кл - средний тестовый балл по городу: 2000руб.; выше среднего балла по городу: 3000руб.
Премия	выполнение показателя		Подготовка участников, победителей и призеров городских, областных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций среди учащихся	ежемесячно	<u>Участники</u> муниципального этапа конкурсов, соревнований, НПК - 1500 руб. за не менее 5 чел. <u>Победители Всероссийской олимпиады школьников</u> (за каждого победителя): 1) всероссийский уровень – 5000руб., 2) областной уровень – 2500руб., 3) муниципальный уровень – 2000руб. <u>Призеры Всероссийской олимпиады школьников</u> (за каждого призера): 1) всероссийский уровень – 3000руб., 2) областной уровень – 2000руб., 3) муниципальный уровень – 1500руб. <u>Победители различных конкурсов</u> (за каждого

					победителя): 1) всероссийский уровень – 5000руб., 2) областной уровень – 3000руб., 3) муниципальный уровень – 2000руб. <u>Призеры различных конкурсов (за каждого призера):</u> 1) всероссийский уровень – 3000руб., 2) областной уровень – 2500руб., 3) муниципальный уровень – 1500руб.
Премия	выполнение показателя	Профессиональные достижения педагогов, методические работы, инновационная деятельность	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные, физкультурно-оздоровительные программы, социальные проекты)	ежемесячно	3000руб.
Премия	выполнение показателя		Реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся (кроме родительских собраний)	ежемесячно	2000руб.
Премия	Выполнение показателя		Участие в конкурсах профессионального мастерства	ежемесячно	Участие в конкурсах профессионального мастерства городского уровня – 2000 руб. Победы в конкурсах профессионального мастерства городского уровня – 5000 руб.
Премия	выполнение показателя	Создание современных безопасных и комфортных условий организации образовательного процесса	Создание и поддержка элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, студии, музея, пришкольного участка и др. помещений; оформление тематических выставок; оформление и своевременное	2 раза в год (декабрь, май)	2000руб.

			обновление информационных стендов), соответствующей современным требованиям к организации образовательного процесса.		
Премия	выполнение показателя	За участие в общественно значимых проектах		По мере участия	5000руб.
Премия	Выполнение показателя	Участие в работе инновационной площадки		ежемесячно	5000руб.

2. Перечень, размеры выплаты стимулирующего характера по показателям и критериям оценки эффективности, устанавливаемой педагогам дополнительного образования

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки эффективности деятельности	Показатели оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия	выполнение показателя	Качество образования	Выполнение обязанностей, не входящих в должностные	По факту	От 1000 до 5000 руб.
Премия	выполнение показателя	Удовлетворенность детей и законных представителей условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ педагогов	Положительная динамика результатов мониторинга анкет и отзывов родителей о работе педагога	2 раза в год (декабрь, май)	3000руб.
Премия	выполнение показателя	Результативность участия обучающихся в мероприятиях различного уровня	Победители и призеры различных конкурсов	ежемесячно	Победители: всероссийский уровень – 3000руб., областной уровень – 2500руб., муниципальный уровень – 2000руб. Призеры: всероссийский уровень – 2500руб., областной уровень – 2000руб., муниципальный уровень – 1500руб.
Премия	Выполнение показателя	Участие в работе инновационной площадки		ежемесячно	5000руб.
Премия	выполнение показателя	За участие в общественно значимых проектах		По мере участия	5000руб.

3. Перечень, размеры выплаты стимулирующего характера по показателям и критериям оценки эффективности, устанавливаемой социальному педагогу

Наименование выплаты	Условия получения	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
----------------------	-------------------	---	---------------	----------------

	выплаты			
Премия	выполнение показателя	Выполнение обязанностей, не входящих в должностные	По факту	От 1000 до 5000 руб.
Премия	выполнение показателя	Отсутствие обучающихся, не посещающих и систематически пропускающих учебные занятия в общеобразовательном учреждении	2 раза в год (декабрь, май)	1000руб.
		Динамика изменения количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних		1000руб.
		Динамика изменения количества преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися общеобразовательного учреждения		1000руб.
		За участие в общественно значимых проектах	ежемесячно	5000руб.
Премия	Выполнение показателя	Участие в работе инновационной площадки	ежемесячно	5000руб.

4. Перечень, размеры выплаты стимулирующего характера по показателям и критериям оценки эффективности, устанавливаемой педагогу-организатору

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия	выполнение показателя	Выполнение обязанностей, не входящих в должностные	По факту	От 1000 до 5000 руб.
Премия	Выполнение показателя	Участие в работе инновационной площадки	ежемесячно	5000руб.
Премия	выполнение показателя	Результативность участия обучающихся в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях городского, областного и федерального уровней	2 раза в год (декабрь, май)	1500руб.
		Наличие в общеобразовательном учреждении специальных программ по сохранению и укреплению здоровья детей	ежемесячно	1000руб.
		Реализация в общеобразовательном учреждении социокультурных проектов (школьный музей театр, социальные проекты, НОУ и др.)		2000руб.
		Информационная открытость образовательного учреждения (работа на школьном сайте)		1000руб.
		За участие в общественно значимых проектах	По мере участия	5000руб.

5. Перечень, размеры выплаты стимулирующего характера по показателям и критериям оценки эффективности, устанавливаемой педагогу-психологу, учителю-логопеду, учителю-дефектологу

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия	выполнение показателя	Организация профилактико-просветительской работы среди учащихся, педагогов, родителей	2 раза в год (декабрь, май)	1000руб.

		(консультирование, выступление на родительских собраниях, конференциях, лекториях, проведение внеклассных мероприятий, оформление наглядной информации)		
Премия	выполнение показателя	Наличие комплексной системы взаимодействия с родителями, педагогами, медицинским персоналом		2000руб.
Премия	выполнение показателя	Обеспечение высокого уровня профилактической и коррекционно-развивающей работы с детьми и подростками, состоящими на различных видах учета	ежемесячно	1000руб.
Премия	выполнение показателя	Обобщение и распространение психологопедагогического опыта		1000руб.
Премия	Выполнение показателя	Участие в работе инновационной площадки	ежемесячно	5000руб.
Премия	выполнение показателя	За участие в общественно значимых проектах	По мере участия	5000руб.

6. Перечень, размеры выплаты стимулирующего характера по показателям и критериям оценки эффективности, устанавливаемой заведующему структурным подразделением

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия	выполнение показателя	Выполнение обязанностей, не входящих в должностные	По факту	От 1000 до 5000 руб.
Премия	выполнение показателя	Отсутствие в общеобразовательном учреждении обучающихся, оставленных на повторное обучение	1 раз в год (сентябрь)	2000руб.
Премия	выполнение показателя	Результаты (государственной) итоговой аттестации: отсутствие выпускников 9,11 классов, окончивших общеобразовательное учреждение со справкой	1 раз в год (сентябрь)	2000руб.
Премия	выполнение показателя	Результаты (государственной) итоговой аттестации: наличие в общеобразовательном учреждении выпускников 9 классов, получивших аттестат с отличием, выпускников 11 классов, награжденных медалями		2000руб.
Премия	выполнение показателя	Результаты (государственной) итоговой аттестации: среднетестовый балл по предмету выше городского уровня		2000руб. + 250 рублей за каждый предмет
Премия	выполнение показателя	Результаты (государственной) итоговой аттестации: среднетестовый балл по предмету выше городского уровня		2000руб. + 250 рублей за каждый предмет

Премия	выполнение показателя	Положительная динамика качественной успеваемости в курируемых классах	2 раза в год (июнь, декабрь)	2000руб.
Премия	выполнение показателя	Положительная динамика качественной успеваемости по курируемым предметам		2000руб.
Премия	выполнение показателя	Формирование и курирование качества образования в профильных, в т.ч. кадетских классах		2000руб.
Премия	выполнение показателя	Увеличение контингента обучающихся в курируемых классах		1000руб.
Премия	выполнение показателя	Отсутствие случаев травматизма, связанных с плохой организацией образовательного процесса во время дежурства как администратора		1000руб. – 100 рублей за каждый случай травматизма
Премия	выполнение показателя	Наличие призовых мест обучающихся в предметных олимпиадах, конференциях городского, областного, всероссийского уровня	2 раза в год (декабрь, май)	2000руб. + 100 рублей за каждого призера и победителя
Премия	выполнение показателя	Участие общеобразовательного учреждения, обучающихся в конкурсах различного уровня и направленности	ежемесячно	2000руб.
Премия	выполнение показателя	Информационная открытость общеобразовательного учреждения (работа на школьном сайте)		1000руб. за регулярное обновление информации на сайте
Премия	выполнение показателя	Положительная (устойчивая) динамика участия педагогических работников общеобразовательного учреждения в мероприятиях профессионального мастерства, экспертных стажировочных площадках, проектах разного уровня		2000руб.
Премия	выполнение показателя	Наличие системы мониторинга, подтверждающего достижение планируемых результатов обучения (предметных, метапредметных, личностных)		2000руб.
Премия	выполнение показателя	Отсутствие нарушений при проверке контрольно-надзорных органов	По факту	3000руб.
Премия	выполнение показателя	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства	ежемесячно	3000 руб.
Премия	Выполнение показателя	Участие в работе инновационной площадки	ежемесячно	5000руб.
Премия	выполнение показателя	За участие в общественно значимых проектах	По мере участия	5000руб.

7. Перечень, размеры выплаты стимулирующего характера по показателям и критериям оценки эффективности, устанавливаемой заведующему хозяйством

Наименование	Условия	Показатели и критерии оценки	Периодич	Размер выплаты
--------------	---------	------------------------------	----------	----------------

выплаты	получения выплаты	эффективности деятельности	ность	
Премия	выполнение показателя	Выполнение обязанностей, не входящих в должностные	По факту	От 1000 до 5000 руб.
Премия	выполнение показателя	Подготовка учреждения к началу учебного года и организация ремонтных работ	1 раз в год (сентябрь)	5000руб.
Премия	выполнение показателя	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнения санитарных правил и норм в полном объеме (отсутствие предписаний)	ежемесячно	2000руб.
Премия	выполнение показателя	Организация работы по обеспечению содержания мебели и оборудования в надлежащем состоянии		2000руб.
Премия	выполнение показателя	Отсутствие краж и недостач материальных ценностей		3000руб.
Премия	выполнение показателя	Обеспечение эффективности использования электроэнергии, теплопоказателей и иных ресурсов	ежемесячно	2000руб.
Премия	выполнение показателя	Отсутствие случаев травматизма среди младшего обслуживающего персонала		1000руб.
Премия	выполнение показателя	Контроль работы сторожей в праздничные и выходные дни	По факту	1500руб.
Премия	выполнение показателя	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов	по факту	3000руб.
Премия	выполнение показателя	За участие в общественно значимых проектах	По мере участия	5000руб.

8. Перечень, размеры выплаты стимулирующего характера по показателям и критериям оценки эффективности, устанавливаемой уборщикам служебных помещений, рабочему по комплексному обслуживанию здания, сторожу, дворнику, гардеробщику, вахтеру

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодич ность	Размер выплаты
Премия	выполнение показателя	Подготовка учреждения к началу учебного года	1 раз в год (сентябрь)	2000руб.
Премия	выполнение показателя	Обеспечение выполнения правил пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	ежемесячно	2000руб.
Премия	выполнение показателя	Качественное выполнение необходимых объемов текущих работ по обслуживанию здания		3000руб.
Премия	выполнение показателя	Работа в сложных погодных условиях	По факту	2000 руб.
Премия	выполнение показателя	Отсутствие краж и недостач материальных ценностей	ежемесячно	2000руб.
Премия	выполнение показателя	За участие в общественно значимых проектах	По мере участия	5000руб.

9. Перечень, размеры выплаты стимулирующего характера по показателям и критериям оценки эффективности, устанавливаемой заведующему библиотекой

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия	выполнение показателя	Позитивные результаты деятельности: 1. Наличие комплексного плана развития библиотеки. 2. Высокая читательская активность: рост числа обучающихся, педагогов, сотрудников школы, пользующихся услугами библиотеки. 3. Привлечение детей группы «риска»	2 раза в год (декабрь, май)	2000руб.
Премия	выполнение показателя	Профессиональные достижения: 1. Результативное зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастерства. 2. Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.). 3. Наличие собственных публикаций	ежемесячно	3000руб.
Премия	выполнение показателя	Создание и поддержка элементов образовательной инфраструктуры (оформление библиотеки; оформление тематических выставок; оформление и своевременное обновление информационных. стендов в библиотеке), соответствующей современным требованиям к организации образовательного процесса	2 раза в год (декабрь, май)	2000руб.
Премия	Выполнение показателя	Участие в работе инновационной площадки	ежемесячно	5000руб.
Премия	выполнение показателя	За участие в общественно значимых проектах	По мере участия	3000руб.

10. Перечень, размеры выплаты стимулирующего характера по показателям и критериям оценки эффективности, устанавливаемой инспектору по кадрам

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия	выполнение показателя	За работу с Пенсионным фондом РФ	1 раз в месяц	2000руб.

Премия	выполнение показателя	За работу с архивными документами	1 раз в месяц	1500руб.
Премия	выполнение показателя	За высокий уровень качества ведения трудовых договоров, трудовых книжек, личных дел работников		1500руб.
Премия	выполнение показателя	За участие в общественно значимых проектах	По мере участия	5000руб.

11. Перечень, размеры выплаты стимулирующего характера по показателям и критериям оценки эффективности, устанавливаемой секретарю

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия	выполнение показателя	Исполнение поручений в установленный срок, отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтов и жалоб	ежемесячно	2000руб.
Премия	выполнение показателя	Качественное ведение документации: приказы директора: по основной деятельности, по личному составу.	ежемесячно	1000руб.
Премия	выполнение показателя	За участие в общественно значимых проектах	По мере участия	5000руб.

12. Перечень, размеры выплаты стимулирующего характера по показателям и критериям оценки эффективности, устанавливаемой секретарю учебной части

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия	выполнение показателя	Выполнение обязанностей, не входящих в должностные	По факту	От 1000 до 5000 руб.
Премия	выполнение показателя	За исполнение регламента при ведении электронной системы «СГ. Образование»	ежемесячно	2000руб.
Премия	выполнение показателя	За своевременность и качество предоставляемых отчет по стат.информации	ежемесячно	2000руб.
Премия	выполнение показателя	За высокий уровень качества ведения личных дел обучающихся	2 раза в год (декабрь, май)	2000руб.
Премия	выполнение показателя	За участие в общественно значимых проектах	По мере участия	5000руб.

13. Перечень, размеры выплаты стимулирующего характера по показателям и критериям оценки эффективности, устанавливаемой диспетчеру образовательного учреждения

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия	выполнение показателя	Выполнение обязанностей, не входящих в должностные	По факту	От 1000 до 5000 руб.

Премия	выполнение показателя	За своевременность и качество работы по замене учителей	1 раз в месяц	1000руб.
Премия	выполнение показателя	За качественное ведение статистических отчетов по замене уроков	1 раз в месяц	1000руб.
Премия	выполнение показателя	За участие в общественно значимых проектах	По мере участия	5000руб.

14. Перечень, размеры выплаты стимулирующего характера по показателям и критериям оценки эффективности, устанавливаемой преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия	выполнение показателя	Своевременная и качественная организация работы с юношами допризывного и призывного возраста по формированию моральных качеств, повышению психологической стойкости, расширению мировоззрения и компетентности в вопросах государственных нормативов	1 раз в год (май)	2000руб.
Премия	выполнение показателя	Своевременное и качественное предоставление необходимой документации и отчетности, в том числе в военкоматы муниципалитета		2000руб.
Премия	выполнение показателя	Проведение сборов для допризывников на базе школы	По факту	2000руб.
Премия	Выполнение показателя	Участие в работе инновационной площадки	ежемесячно	5000руб.
Премия	выполнение показателя	За участие в общественно значимых проектах	По мере участия	5000руб.

15. Перечень, размеры выплаты стимулирующего характера по показателям и критериям оценки эффективности, устанавливаемой тьютору

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия	выполнение показателя	Выполнение обязанностей, не входящих в должностные	По факту	От 1000 до 5000 руб.
Премия	выполнение показателя	Качественная организация индивидуальной работы с обучающимися и персонального их сопровождения в образовательном пространстве	1 раз в месяц	2000руб.
Премия	Выполнение показателя	Участие в работе инновационной площадки	ежемесячно	5000руб.
Премия	выполнение показателя	За участие в общественно значимых проектах	По мере участия	5000руб.

16. Перечень, размеры выплаты стимулирующего характера по показателям и критериям оценки эффективности, устанавливаемой заведующему структурным подразделением кадетских классов

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия	выполнение показателя	Выполнение обязанностей, не входящих в должностные	По факту	От 1000 до 5000 руб.
Премия	выполнение показателя	Результативность участия обучающихся кадетских классов в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях городского, областного и федерального уровней	ежемесячно	Победители мероприятий - районного уровня 1500руб. - городского уровня 2500руб. - регионального уровня 3500руб. Призеры мероприятий - районного уровня 1000руб. - городского уровня 2000руб. - регионального уровня 3000руб.
Премия	выполнение показателя	Организация и участие в выездных мероприятиях для учащихся Детской полицейской академии	2 раза в год (декабрь, май)	2000руб.
Премия	Выполнение показателя	Участие в работе инновационной площадки	ежемесячно	5000руб.
Премия	выполнение показателя	За участие в общественно значимых проектах	По мере участия	5000руб.

17. Перечень, размеры выплаты стимулирующего характера по показателям и критериям оценки эффективности, устанавливаемой методисту

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия	выполнение показателя	Выполнение обязанностей, не входящих в должностные	По факту	От 1000 до 5000 руб.
Премия	выполнение показателя	Подготовка и проведение на базе школы методических мероприятий городского и регионального уровней	ежемесячно	2000руб.
Премия	выполнение показателя	Участие в разработке Программы развития школы, плана работы и подготовке аналитических материалов	ежемесячно	2000 руб.
Премия	Выполнение показателя	Участие в работе инновационной площадки	ежемесячно	5000руб.
Премия	выполнение показателя	За участие в общественно значимых проектах	По мере участия	5000руб.

18. Перечень, размеры выплаты стимулирующего характера по показателям и критериям оценки эффективности, устанавливаемой ведущему бухгалтеру, контрактному управляющему, бухгалтеру

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
----------------------	---------------------------	---	---------------	----------------

Премия	выполнение показателя	Выполнение обязанностей, не входящих в должностные	По факту	От 1000 до 5000 руб.
Премия	выполнение показателя	Соблюдение сроков представления статистической информации	ежемесячно	2000руб.
Премия	выполнение показателя	Контроль выполнения муниципального задания	ежеквартально	2000руб.
Премия	выполнение показателя	Работа с сайтом «Портал Поставщиков Южного Урала»	ежемесячно	2000руб.
Премия	выполнение показателя	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения: - правильность оформления технического задания и контрактных отношений; - своевременное заключение муниципальных контрактов; - правильность проведения процедуры закупок	ежеквартально	2000 руб.
Премия	выполнение показателя	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов	по факту	3000руб.
Премия	выполнение показателя	Работа с сайтом контроля организации питания «Урал-автоматизация»	ежемесячно	2000руб.
Премия	выполнение показателя	Высокий уровень финансовой дисциплины	ежеквартально	3000руб.
Премия	выполнение показателя	За участие в общественно значимых проектах	По мере участия	5000руб.

19. Перечень, размеры выплаты стимулирующего характера по показателям и критериям оценки эффективности, устанавливаемой инженеру-программисту, программисту

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия	выполнение показателя	Выполнение технических работ по сопровождению итоговой аттестации	1 раз в год (сентябрь)	2000руб.
Премия	выполнение показателя	Обеспечение устойчивой связи в сети Интернет	ежемесячно	2000руб.
Премия	выполнение показателя	Оперативное и своевременное размещение информации на сайте школы	ежемесячно	2000руб.
Премия	выполнение показателя	За участие в общественно значимых проектах	По мере участия	5000руб.

22. Перечень, размеры выплаты стимулирующего характера по показателям и критериям оценки эффективности, устанавливаемой лаборанту

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия	выполнение показателя	Выполнение обязанностей, не входящих в должностные	По факту	От 1000 до 5000 руб.
Премия	выполнение	За интенсивность при подготовке	ежемесячно	1500руб.

	показателя	лабораторных и практических работ		
Премия	выполнение показателя	За работу с химическими реактивами	ежемесячно	1500руб.
Премия	выполнение показателя	За участие в общественно значимых проектах	По мере участия	5000руб.

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников
МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых руководителю, заместителям
руководителя, главному бухгалтеру**

Перечень выплат стимулирующего характера	регулярность	% от оклада или фиксированная сумма)
Постоянная стимулирующая выплата		
За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	регулярно	10% 15%
За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки*: - "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)"; - медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»		5%
Регулярная стимулирующая выплата		
за выполнение особо важных (срочных) работ	регулярно	50%
за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения		100%
Разовые стимулирующие выплаты по итогам работы		
1. Заместитель директора по УВР		
Выполнение обязанностей, не входящих в должностные	ежемесячно	От 1000 до 5000 руб.
Отсутствие в общеобразовательном учреждении обучающихся, оставленных на повторное обучение	1 раз в год (сентябрь)	2000руб.
Результаты (государственной) итоговой аттестации: отсутствие выпускников 9,11 классов, окончивших общеобразовательное учреждение со справкой		2000руб.
Результаты (государственной) итоговой аттестации: наличие в общеобразовательном учреждении выпускников 9 классов,		2000руб.

получивших аттестат с отличием, выпускников 11 классов, награжденных медалями		
Результаты (государственной) итоговой аттестации: среднетестовый балл по предмету выше городского уровня		2000руб. + 250 рублей за каждый предмет
Результаты (государственной) итоговой аттестации: среднетестовый балл по предмету выше городского уровня		2000руб. + 250 рублей за каждый предмет
Положительная динамика качественной успеваемости в курируемых классах	2 раза в год (июнь, декабрь)	2000руб.
Положительная динамика качественной успеваемости по курируемым предметам		2000руб.
Формирование и курирование качества образования в профильных, в т.ч. кадетских классах		2000руб.
Увеличение контингента обучающихся в курируемых классах		1000руб.
Отсутствие случаев травматизма, связанных с плохой организацией образовательного процесса во время дежурства как администратора		1000руб. – 100 рублей за каждый случай травматизма
Наличие призовых мест обучающихся в предметных олимпиадах, конференциях городского, областного, всероссийского уровня	2 раза в год (июнь, декабрь)	2000руб. + 100 рублей за каждого призера и победителя
Участие общеобразовательного учреждения, обучающихся в конкурсах различного уровня и направленности	ежемесячно	2000руб.
Информационная открытость общеобразовательного учреждения (работа на школьном сайте)		1000руб. за регулярное обновление информации на сайте
Положительная (устойчивая) динамика участия педагогических работников общеобразовательного учреждения в мероприятиях профессионального мастерства, экспертных стажировочных площадках, проектах разного уровня		2000руб.
Наличие системы мониторинга, подтверждающего достижение планируемых результатов обучения (предметных, метапредметных, личностных)		2000руб.
Отсутствие нарушений при проверке контрольно-надзорных органов	По факту	3000руб.
Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства	ежемесячно	3000 руб.
За участие в общественно значимых проектах	ежемесячно	5000руб.
Участие в работе инновационной площадки	ежемесячно	5000руб.
2. Заместитель директора по ВР		
Выполнение обязанностей, не входящих в должностные	По факту	От 1000 до 5000 руб.
Отсутствие обучающихся, не посещающих и систематически пропускающих учебные занятия в общеобразовательном учреждении	2 раза в год (июнь, декабрь)	2000руб. - 100 рублей за каждого обучающегося, не посещающего учебные занятия
Динамика изменения количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних		2000руб. - 100 рублей за каждого

		обучающегося, состоящего на учете в ОДН
Положительная динамика изменения количества преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися общеобразовательного учреждения		2000руб.
Доля обучающихся, занимающихся в кружках, секциях, клубах и т.д., (показатель выше муниципального задания)	ежеквартально	2000руб.
Отсутствие случаев травматизма, связанных с плохой организацией образовательного процесса во время дежурства как администратора	ежемесячно	1000руб. – 100 рублей за каждый случай травматизма
Реализация в общеобразовательном учреждении социокультурных проектов (школьный музей театр, социальные проекты, НОУ и др.)		1000руб.
Информационная открытость образовательного учреждения (работа на школьном сайте)		1000руб. за регулярное обновление информации на сайте
Курирование работы социального педагога и комплексных мероприятий школы в 2-х зданиях		2000руб.
Участие общеобразовательного учреждения, обучающихся в конкурсах различного уровня и направленности		2000руб.
Результативность участия обучающихся в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях городского, областного и федерального уровней		до 2000руб. + 100 рублей за каждого призера и победителя
Наличие в общеобразовательном учреждении специальных программ по сохранению и укреплению здоровья детей		1000руб.
Организация работы городских лагерей	август	2000руб.
Участие в работе инновационной площадки	ежемесячно	5000руб.
За участие в общественно значимых проектах	По мере участия	5000руб.
3. Заместитель директора по ОБ		
Выполнение обязанностей, не входящих в должностные	По факту	От 1000 до 5000 руб.
Качественная организация питания обучающихся	2 раза в год (июнь, декабрь)	2000руб.
Организация и осуществление взаимодействия со сторонними организациями	ежемесячно	2000руб.
Осуществление профессиональной деятельности в 2-х зданиях		2000руб.
Контроль и обеспечение обучения сотрудников по вопросам безопасности и здоровьесбережения		1000руб.
Организация и проведение мероприятий по подготовке школы к новому учебному году	сентябрь	5000руб.
Организация и проведение работы по заключению договоров возмездного и безвозмездного пользования	По факту	1000руб.
Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов	по факту	3000руб.
Участие в работе инновационной площадки	ежемесячно	5000руб.
За участие в общественно значимых проектах	По мере участия	5000руб.
4. Главный бухгалтер		
Выполнение обязанностей, не входящих в должностные	По факту	От 1000 до 5000 руб.
Соблюдение сроков представления статистической информации	ежемесячно	2000руб.
Высокий уровень финансовой дисциплины		3000руб.

Организация деятельности наблюдательного совета	ежеквартально	2000 руб.
Обеспечение своевременности уплаты налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды	ежеквартально	2000руб.
Разработка и исполнение плана по расходам и доходам	1 раз в год (декабрь)	3000руб.
Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов	по факту	3000руб.
За участие в общественно значимых проектах	По мере участия	5000руб.

Примечания:

* При наличии двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

**Приложение №2 к коллективному договору
2022-2025 г. г.**

**ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 62 г. Челябинска»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются локальным нормативным актом Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 62 г. Челябинска» (далее – МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»).

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

1.3. Согласно п.3 ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» разработка и принятие Правил внутреннего трудового распорядка относится к компетенции образовательной организации.

1.4. Правила, конкретизируя ст. 21 и 22 Трудового кодекса РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в трудовых договорах.

1.5. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда и созданию условий для эффективной работы.

1.6. Правила утверждены директором МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.190 ТК РФ).

1.7. Все вопросы, связанные с применением Правил, решаются администрацией МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию, или с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.8. Изменения к настоящим Правилам разрабатываются и утверждаются директором МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.9. Настоящие Правила являются едиными и обязательны для исполнения всеми работниками МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

1.10. Каждый постоянный (временный, совместитель) и вновь принятый работник личной подписью с датой подтверждает об ознакомлении с настоящими Правилами (ст. 68 ТК РФ). Текст Правил вывешивается в учреждении на видном месте.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Для работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» работодателем

является МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в лице директора.

2.1.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

2.1.3. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон: работника и МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

2.1.4. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

2.1.5. При заключении трудового договора Работник предоставляет директору МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» (работодателю) следующие документы:

- 1) паспорт (иной документ, удостоверяющий личность);
- 2) трудовую книжку (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (её копию));
- 3) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- 4) документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- 5) документ об образовании (квалификации), наличии специальных знаний;
- 6) медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.
- 7) 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 поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.1.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен под роспись с учредительными документами и локальными правовыми актами учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией, правилами и инструкциями по охране труда и технике безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативными правовыми актами МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска». При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу с ним должен быть проведен первичный инструктаж по охране труда и технике безопасности.

2.1.7. При приеме работника работодатель должен получить письменное согласие на обработку его персональных данных.

2.1.8. Прием на работу оформляется приказом директора МАОУ «СОШ №

62 г. Челябинска» и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.9. В соответствии с приказом о приеме на работу, в трудовую книжку работника, проработавшего в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» свыше пяти дней, если работа у данного работодателя является для работника основной, вносится соответствующая запись. Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется не позднее недельного срока со дня приема на работу. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.1.10. При отсутствии у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или иной причине работодатель по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформляет новую трудовую книжку.

2.1.11. Трудовые книжки работников хранятся в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска». Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» как документы строгой отчетности. Трудовая книжка руководителя хранится в органе управления образованием.

2.1.12. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке формы Т-2.

2.1.13. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работодателем и работником, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя.

2.1.14. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

2.1.15. На каждого педагогического работника и специалиста МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» ведется личное дело, состоящее из заверенных копий приказов о приеме на работу и перемещении по службе, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа, копий приказов о поощрениях и увольнении. Личное дело работника хранится в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», в том числе, и после увольнения - до достижения работником возраста 75-ти лет.

2.1.16. Работодатель вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу.

2.1.17. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе в соответствии со ст. 70 Трудового Кодекса РФ. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.2. Изменение трудового договора, перевод на другую работу, перемещение.

2.2.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в

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

2.2.1. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника при продолжении работы в данной МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

2.2.2. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (за исключением случаев временного перевода на другую работу в соответствии со ст. 72.2 Трудового кодекса РФ), оформляется приказом руководителя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.2.3. В соответствии со ст. 72.2 ТК РФ допускается перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера).

В случае возможного невыполнения учебного плана по причинам организационного характера (отсутствие учителя по болезни и т.д.) допускается замещение данного учителя другим без согласия последнего на срок до одного месяца.

2.2.4. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника (совмещение или совместительство), то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

2.2.5. Закон обязывает руководителя перевести работника с его согласия на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ).

2.2.6. В случае производственной необходимости (наличие вакансий, болезнь сотрудников и иные причины, могущие повлечь нарушение выполнения учебного плана), график работы всех сотрудников школы (в том числе и расписание занятий) может быть изменен, о чем сотрудники информируются не позднее, чем за 14 дней до введения нового графика работы, а в случае экстренных ситуаций – не позднее, чем накануне.

2.2.7. Перемещение работника в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» на другое рабочее место, если оно не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора, не требует согласия работника (ст. 73 ТК РФ).

2.2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, связанных с изменением организационных или технологических условий труда, когда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

2.2.9. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.3. Отстранение от работы

2.3.1. Работодатель не допускает к работе работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3.1. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

2.3.2. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.4. Прекращение трудового договора

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

2.4.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно за две недели (ст. 80 ТК РФ).

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

РФ). Исчисление указанного срока начинается на следующий день после получения заявления об увольнении. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.

2.4.3. Независимо от причины прекращения трудового договора работодатель обязан:

- издать приказ об увольнении, указав основание прекращения трудового договора в точном соответствии с пунктом и статьей Трудового кодекса РФ;

- выдать работнику оформленную трудовую книжку в день прекращения трудового договора (ст. 84.1 ТК РФ);

- выплатить все суммы, причитающиеся работнику, в день увольнения (ст. 140 ТК РФ);

- выдать справку о сумме заработной платы и иных выплат и вознаграждений за два календарных года, предшествующих году прекращения работы.

- направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой или дать согласие на отправку ее по почте, в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения (ст. 84.1 ТК РФ). Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

- выдать трудовую книжку работнику, не получившему ее после увольнения, не позднее трех рабочих дней со дня письменного обращения за ней.

По письменному заявлению работника согласно ст. 62 трудового кодекса РФ работодатель выдает работнику копии документов, связанных с работой.

2.4.4. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника (ст. 84.1 ТК РФ).

2.4.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится согласно ст. 81 ТК РФ.

2.4.6. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

2.4.7. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек.

2.4.8. В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе (изменения количества классов, учебного плана; режима работы школы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

2.4.9. Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по ст. 77 п. 7 ТК РФ.

2.4.10. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца.

2.4.11. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по ст. 81 п. 2 ТК РФ. С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации (ст.81, п. 3, подп. «б» ТК РФ), и за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81 п. 5 ТК РФ). Увольнение по этим основаниям происходит с учетом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемые являются членами профсоюза.

2.4.12. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ МАОУ «МАОУ СОШ № 62 Г.ЧЕЛЯБИНСКА»

3.1. Непосредственное управление МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» осуществляет директор. Директор несет ответственность за руководство образовательной, научной, воспитательной работой и организационно-хозяйственной деятельностью МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» (п.8 ст.51 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»).

3.2. Права и обязанности директора, его компетенция в области управления МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» определяются в соответствии с законодательством об образовании, Уставом Школы и п.6 ст. 51 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации». Директор МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

3.2.1. управлять МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» и персоналом и принимать решения в пределах полномочий, предусмотренных Уставом;

3.2.2. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;

3.2.3. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3.2.4. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

3.2.6. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

3.2.7. принимать локальные нормативные акты;

3.2.8. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2.9. Директору МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные для педагогических работников пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации».

3.3. Директор МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» обязан:

3.3.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;

3.3.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.3.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний;

3.3.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией, спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (согласно коллективному договору) и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.3.5. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.3.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, настоящими Правилами, трудовыми договорами;

3.3.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.3.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и осуществления контроля за его выполнением;

3.3.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.3.10. 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;

3.3.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

3.3.12. обеспечивать работникам условия труда и бытовые нужды, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, соответствующие правилам и нормам охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;

3.3.13. разрабатывать и утверждать правила внутреннего трудового распорядка для работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации;

3.3.14. создавать условия для участия работников в управлении МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», укреплять и развивать социальное партнерство;

3.3.15. осуществлять обязательное социальное, в том числе от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, медицинское и пенсионное страхование работников;

3.3.16. создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников и работников, обучение безопасным методам и приемам труда, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, санитарно-гигиенических правил, правил пожарной безопасности;

3.3.17. вести учет рабочего времени, фактически отработанного работниками;

3.3.18. своевременно предоставлять отпуска работникам в соответствии с утвержденным графиком отпусков;

3.3.19. создавать в коллективе здоровый морально-психологический климат и благоприятные условия труда;

3.3.20. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.3.21. соблюдать права и свободы работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»;

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

3.4. Администрация МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, занятий, школьных и внешкольных мероприятий, утренников и других мероприятий, проводимых с учащимися и воспитанниками с целью выполнения программ обучения и воспитания, выполнения должностных обязанностей работниками МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

3.5. МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

3.5.1. за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;

3.5.2. за задержку трудовой книжки при увольнении работника;

3.5.3. незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;

3.5.2. за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

3.5.3. за причинение ущерба имуществу работника;

3.5.4. в иных случаях, предусмотренных законодательством.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ МАОУ «СОШ № 62 Г.ЧЕЛЯБИНСКА»

4.1. Работник имеет право на:

4.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

4.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

4.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;

4.1.5. 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, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;

4.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

4.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

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

4.1.9. участие в управлении МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в формах, предусмотренных законодательством и Уставом МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»;

4.1.10. защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

4.1.11. защиту своей профессиональной чести и достоинства;

4.1.12. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

4.1.13. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

4.1.14. получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации;

4.1.15. предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса.

4.2. Согласно п.п.1,2 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» установлен правовой статус педагогического работника.

4.2.1. Под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

4.2.2. В Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

4.2.3. Заместителям директора по учебной работе и воспитательной работе согласно ст. 52 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам (п.4.3 и 4.4 настоящих Правил)

4.3. Педагогический работник МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», кроме перечисленных в п. 4.1. прав, согласно п.3 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» 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 локальными нормативными актами МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», осуществляющей образовательную деятельность, 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 организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в управлении МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом;

10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», в том числе через органы управления и общественные организации;

11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

Академические права и свободы должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах Школы.

4.4. Педагогические работники согласно п.5, п.8, п. 9 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» 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 федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- 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) выплату компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.
- 8) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

4.5. Работник обязан:

4.5.1. добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

4.5.2. соблюдать Устав МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» и настоящие Правила;

4.5.3. соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;

4.5.4. выполнять установленные нормы труда, повышать качество работы;

4.5.5. своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

4.5.6. принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса;

4.5.7. содержать рабочее оборудование в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

4.5.8. эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, электроэнергию, тепло и другие материальные ресурсы;

4.5.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

4.5.10. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

4.5.11. 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

4.5.12. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4.5.13. поддерживать дисциплину в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;

4.5.14. повышать свою квалификацию, изучать передовые методы и приемы работы, совершенствовать профессиональные навыки, навыки работы на персональном компьютере, если это требуется для успешного выполнения должностных обязанностей;

4.5.15. информировать своего непосредственного руководителя о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению работником своих трудовых обязанностей;

4.5.16. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

4.5.17. представлять работодателю информацию об изменении фамилии, семейного положения. Места жительства, смены паспорта, иного документа, удостоверяющего личность.

4.5.18. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;

4.5.19. грамотно и своевременно вести необходимую документацию;

4.5.20. не распространять недостоверную и искаженную информацию о работодателе и информацию, порочащую деловую репутацию работодателя;

4.5.21. для создания деловой атмосферы, необходимой для учебных занятий, внешний вид работников (кроме обслуживающего и технического персонала) должен соответствовать общепринятым в обществе нормам делового стиля и носить светский характер. Обслуживающий и технический персонал в обязательном порядке носит выданную в установленном порядке (согласно коллективному договору) спецодежду.

Запрещается носить одежду:

- с символикой асоциальных неформальных объединений, а также пропагандирующих психоактивные вещества и противоправное поведение;
- прозрачную и блестящую одежду, одежду с декоративными деталями в виде заплат, с порывами ткани, с надписями и изображениями;
- одежду для активного отдыха, спортивную и пляжную одежду;
- головные уборы в помещениях школы.

4.6. При осуществлении деятельности по реализации образовательного процесса педагогический работник МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», кроме перечисленных в п. 4.5. обязанностей, согласно п.1 ст. Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» обязан:

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;

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;

4.6.2. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации (ст. 48, п.4 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»).

4.7. Работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в период организации образовательного процесса запрещается:

4.7.1. изменять по своему усмотрению расписание уроков, занятий и график работы;

4.7.2. отвлекаться самим и отвлекать других работников в рабочее время от своих непосредственных обязанностей;

4.7.3. отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков, занятий и перерывов (перемен) между ними;

4.7.4. удалять обучающихся с уроков, воспитанников с занятий;

4.7.5. курить и распивать спиртные напитки в помещении и на территории МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»;

4.7.6. громко разговаривать и шуметь в коридорах и помещениях МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» во время проведения уроков и занятий;

4.7.7. допускать присутствие посторонних лиц на учебных занятиях (уроках) без разрешения администрации;

4.7.8. входить в класс (группу) после начала учебного занятия (урока). Таким правом в исключительных случаях пользуется руководитель образовательного учреждения и его заместители;

4.7.9. делать работникам замечания по поводу их работы во время проведения учебных занятий (уроков) и в присутствии обучающихся (воспитанников).

4.7.10. отвлекать обучающихся и воспитанников во время образовательного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;

4.7.11. отвлекать работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»;

4.7.12. созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.7.13. Педагогический работник не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», если это приводит к конфликту интересов педагогического работника (ст. 48, п.2 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»).

4.7.14. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации. (Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», ст. 48, п.3.)

4.8. Работник несет материальную ответственность за причиненный МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» прямой действительный ущерб.

4.8.1. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц,

находящегося в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», если МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

4.8.2. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 4.8.3. и 4.8.4. настоящих Правил.

4.8.3. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

а) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

б) умышленного причинения ущерба;

в) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

г) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

д) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

е) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

ж) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.8.4. Работники несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба на основании письменных договоров о полной материальной ответственности.

4.9. Работники МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктом 8.3. настоящих Правил.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ РАБОТНИКОВ

5.1. Режим рабочего времени

5.1.1. Режим рабочего времени - это распределение рабочего времени в календарном периоде (сутки, неделя, месяц, другой период), продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней (ст. 100 ТК РФ).

5.1.2. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.1.3. В МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» устанавливается 6-дневная рабочая неделя с 1 выходным днем.

5.1.4. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

5.1.5. Режим работы МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» устанавливается ежегодно согласно утвержденному годовому календарному учебному графику.

5.2. Рабочее время педагогического работника

5.2.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Норма часов учебной работы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, для учителей и педагогов дополнительного образования устанавливается 18 часов в неделю. Нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

5.2.3. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам – психологам;
- социальным педагогам;
- педагогам-организаторам;
- старшим вожатым;
- педагогам-библиотекарям;
- методистам и старшим методистам;
- преподавателям-организаторам основ безопасной жизнедеятельности.

5.2.4. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям-логопедам.

5.2.5. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальным руководителям;
- концертмейстерам.

5.2.6. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (ст. 47, п.6 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»).

5.2.7. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется в соответствии с учебным планом МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», специальности и квалификации работника (Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», ст. 47, п.6).

5.2.8 Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий и верхним пределом не ограничивается.

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

5.2.10. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

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

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

5.2.13. Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

5.2.14. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- 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, когда работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю.

5.2.16. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя образовательного учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

Уменьшение учебной нагрузки следует рассматривать как изменение определенных сторонами условий трудового договора, связанных с изменением организационных и технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ).

Об указанных изменениях работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

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

5.2.17. Для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется в случаях:

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или по окончании этого отпуска.

5.2.18. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.2.19. Выполнение преподавательской работы учителя регулируется расписанием учебных занятий (уроков) согласно учебного плана МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

Расписание уроков составляется и утверждается администрацией образовательного учреждения с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), рационального использования рабочего времени учителя.

5.2.20. Педагогические работники привлекаются к дежурству по МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» не ранее чем за 30 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего урока.

График дежурств составляется на четверть, утверждается директором. В те дни, когда учебная нагрузка у педагога отсутствует или незначительна, привлечение его к дежурству не допускается.

5.2.21. Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.2.22. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 5.2.6. настоящих Правил, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

5.2.23. Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

5.2.24. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, воспитанников, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

5.3. Рабочее время административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего и технического персонала

5.3.1. Рабочее время административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего и технического персонала определяется графиками работы,

графиками сменности, составляемыми с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается директором МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

5.3.2. Индивидуальные графики работы работников определены согласно трудового договора.

5.3.3. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещена.

5.3.4. Допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

5.4. Праздничные и выходные дни, каникулы

5.4.1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, по распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ).

5.4.2. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

5.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

5.4.4. Запрещается привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ст. 259 ТК РФ).

5.4.4. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

5.4.5. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного, обслуживающего и технического персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, с сохранением действующих условий оплаты их труда.

5.4.6. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

5.4.7. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, установленных

п.п. 5.2.6. настоящих Правил, а учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал к работам согласно п.5.4.5. настоящих Правил.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

6.1.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.
- отпуск без сохранения заработной платы

6.1.3. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

6.1.4. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

6.1.5. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются подряд два выходных дня в неделю - суббота, воскресенье.

6.2. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ).

6.2.1. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

6.2.2. 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.

6.2.3. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, необходимости нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», как правило, предоставляются в период летних каникул:

- педагогические работники – 56 календарных дней
- непедагогические работники-28 календарных дней

6.2.4. График отпусков составляется ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников.

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

6.2.6. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ).

6.2.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок с учетом пожеланий работников 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.

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

6.2.8. Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санитарно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам, если имеется возможность его замещения.

6.2.9. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

6.2.10. Работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

6.2.11. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определяемом Учредителем.

6.2.12. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск в размере согласно коллективному договору.

6.2.13. Предоставление отпуска директору МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» оформляется приказом Комитета по делам образования города Челябинска, другим работникам — приказом по школе.

7 . ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

7.1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

7.2. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда (ст. 189 ТК РФ).

7.3. Работники МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» обязаны выполнять приказы, распоряжения, указания работодателя и его представителей, связанные с их трудовой деятельностью.

7.4. Работники МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.5. Запрещаются любые действия, могущие нарушить нормальный порядок или дисциплину.

К таким действиям относятся:

- отвлечение от работы других работников по личным и иным, не имеющим отношения к работе, вопросам;
- распространение в организации изданий, листовок и вывешивание материалов без соответствующего разрешения;
- привод на территорию работодателя посторонних лиц;
- выполнение личной работы на рабочем месте;
- вынос имущества работодателя с территории работодателя и его подразделений без разрешения работодателя;
- использование телефонов работодателя для переговоров личного характера, использование в личных целях компьютеров, автомобилей, другой техники, оборудования, иного имущества работодателя без разрешения руководства;
- несоблюдение сроков оплаченных отпусков, установленных руководством организации;
- оставление на длительное время своего рабочего места в рабочее время без сообщения об этом руководству.

7.6. Разрешения на оставление рабочего места могут быть даны руководителем, в частности, в следующих случаях:

- заболевший на рабочем месте работник должен отправиться домой;
- возникшее неожиданно серьезное событие в семье;
- вызов в органы социального обеспечения или в правоохранительные органы;
- посещение при необходимости врача-специалиста;
- лабораторные обследования;
- регулярное медицинское лечение;
- экзамены профессионального характера;
- досрочный уход в связи с необходимостью отъезда в отпуск по семейным обстоятельствам.

О всяком отсутствии на работе вследствие заболевания, кроме случаев непреодолимой силы (форс-мажор), необходимо сообщать непосредственному руководителю.

7.7. За добросовестный труд, качественное выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей и другие достижения в работе работодатель поощряет работников:

- объявляет благодарность;
- выдает премию;
- награждает почетной грамотой.

7.8. Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективными договорами.

7.9. За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены к отраслевым и государственным наградам.

7.10. Поощрения объявляются в приказе по образовательному учреждению, доводятся до сведения всего трудового коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

7.11. 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:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным статьей 81, 336 Трудового кодекса РФ:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- принятие необоснованного решения руководителем учреждения, его заместителями, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- однократное грубое нарушение руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

7.12. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами.

7.13. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено одно дисциплинарное взыскание.

7.14. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом. 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 финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ст. 193 ТК РФ).

7.15. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих

дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ).

7.16. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ст. 192 ТК РФ).

7.17. 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 под роспись, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

7.18. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за дисциплинарный проступок по соответствующим основаниям.

7.19. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия этого педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

7.20. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

7.22. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

8.2 Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- другие обязанности в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

8.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. ст. 213-214 ТК РФ).

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящие Правила являются обязательными для всех работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

9.2. Работники МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» должны быть ознакомлены с Правилами под роспись.

9.3. Правила должны быть вывешены на видном месте и на сайте МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 62 г. Челябинска»
ул. Кудрявцева, д. 79, г. Челябинск, 454081, тел./факс: 8 (351) 775-93-63, e-mail:
74sosh62@gmail.com

Принято:

на общем собрании работников
МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»
протокол № _____
от «__» _____ 2022

Утверждаю:

Директор МАОУ «СОШ № 62
г. Челябинска»
_____ И.В. Власова

приказ № _____
от «__» _____ 2022

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 62 г. Челябинска»

Принято:

на общем собрании работников
МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»

протокол № _____
от « ____ » _____ 2022

Утверждаю:

Директор МАОУ «СОШ № 62
г. Челябинска»

_____ И.В. Власова

приказ № _____
от « ____ » _____ 2022

Соглашение по охране труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 62 г. Челябинска»
на 2022 - 2025 годы

Челябинск

Приложение №3
к коллективному договору
МАОУ «СОШ № 62г. Челябинска» от 01.07. 2022 г.
Соглашение по охране труда работников
1. Общие положения

1.1.Соглашение по охране труда работников (далее – Соглашение) является правовой формой планирования и проведения мероприятий в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

1.2.Настоящее Соглашение разработано на основе Трудового кодекса РФ (ст. 226) и в соответствии с:

- приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ:
- «Об утверждении межотраслевых Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» от 01.06.2009 г. № 290н (с изменениями от 27.01.2015 г. ;
- «Об утверждении Перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» от 12.04.2011 г. № 302н; (с изменениями на 18.09.2020г.)
- «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» от 01.03.2012 г. № 181н;
- постановлением Минтруда России и Минобразования России «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» от 13.01.2003 г. № 1/29;
- приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых нормативных

правовых актов Министерства труда и социального развития РФ, Министерства здравоохранения и социального развития РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ» от 20.02.2014 г. № 103н.

1.3. Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», профессиональных заболеваний работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

1.4. Директор МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» обязуется в указанные в настоящем Соглашении сроки провести систему мероприятий по охране труда работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

1.5. Данное Соглашение вступает в силу с момента его утверждения директором МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

Внесение изменений и дополнений в настоящее Соглашение производится по согласованию с профсоюзным комитетом МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».

2. Система мероприятий по охране труда работников

/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения	Исполнители
	1. Организационные мероприятия		
.1.	Сертификация работ по охране труда работников в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 14.03.1997 г № 28	По мере поступления средств	
.2.	Организация обучения работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» и проверка их знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 г №1/29 (в соответствии с районным графиком)	ежегодно	
.3.	Организация обучения работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» безопасным методам и приёмам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»	ежегодно	
.4.	Отбор, утверждение и размножение инструкций по охране труда по видам работ и по профессиям в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска».	Раз в 3 года	

	Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке.		
.5.	Утверждение программы вводного инструктажа работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» и программ инструктажа на рабочем месте в отделениях ОУ	1 раз в 3 года	
.6.	Обеспечение работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» журналами регистрации вводного и на рабочем месте инструктажей по утверждённым Минтрудом РФ образцам	ежегодно август	
.7.	Обеспечение работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» нормативно-правовыми документами и инструктивно-методическими материалами по охране труда и пожарной безопасности	ежегодно	
.8.	Определение и утверждение видов работ в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» для определенных групп работников: - которым необходим периодический медицинский осмотр; - которым предъявляются повышенные требования безопасности; - которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;	ежегодно в летний период август по графику	
.9.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: 1 декада марта, 3 декада октября	
.10.	Организация работы Комиссии по охране труда работников на паритетной основе с профсоюзной организацией МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»	ежегодно сентябрь	
.11.	Планирование и организация административно-общественного контроля по охране труда работников в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»	1 раз в квартал	
.12.	Проведение в установленном порядке в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» работ по специальной оценке рабочих мест по условиям труда, оценке уровней профессиональных рисков.	ежегодно	
.13.	Улучшение условий труда в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда, и оценки уровней профессиональных рисков.	ежегодно	
.14.	Приобретение наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ	ежегодно	
.15.	Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда	ежегодно	

	работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»		
.16.	Организация обучения работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» оказанию первой помощи пострадавшим	I квартал учебного года	
.17.	Благоустройство тротуаров, на территории МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в целях обеспечения безопасности участников образовательных отношений	весенне-летний период	
.18	Организация и проведение производственного контроля в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в порядке, установленном действующим законодательством РФ	в течение года	
2. Технические мероприятия			
.1.	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих приспособлений в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты водяных производственных коммуникаций и сооружений	к началу учебного года	
.2.	Поддержание на должном уровне осветительной арматуры, искусственного освещения МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» с целью выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»	В течение учебного года	
.3.	Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» сигнальных цветов и знаков безопасности	к началу учебного года	
.4.	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем зданий МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» на соответствие безопасной эксплуатации	к началу учебного года	
.5.	Внедрение устройств автоматического регулирования производственного оборудования в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»	к началу учебного года	
.6.	Приобретение и монтаж средств сигнализации о нарушении нормального функционирования МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» позволяющих исключить возникновение опасных ситуаций	к началу учебного года	
.7.	Устройство ограждений элементов производственного оборудования в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» от воздействия движущихся частей, а также разлетающихся предметов, включая наличие фиксаторов, блокировок, герметизирующих и других элементов.	к началу учебного года	
.8.	Устройство новых и (или) модернизация имеющихся средств коллективной защиты работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» от воздействия опасных и вредных	в течение года	

	производственных факторов.		
.9.	Внедрение и (или) модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» от поражения электрическим током.	в течение года	
.10.	Механизация уборки производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздуховодов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»	в течение года	
.11.	Модернизация оборудования (его реконструкция, замена), а также технологических процессов на рабочих местах в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»	в течение года	
.12.	Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»	в течение года	
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия			
.1.	Периодические медицинские осмотры работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	В течение года по графику	
.2.	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды) МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»	постоянно	
.3.	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений	к началу учебного года	
.4.	Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи, укомплектованного набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»	к началу учебного года	
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты			
.1.	Выдача средств индивидуальной защиты работникам МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, утверждёнными постановлениями Минтруда России в 1997-2001 гг., и правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной	согласно графика	

	защиты, утверждёнными постановлением Минтруда России от 18.12.1998 г. №51 с изменениями и дополнениями, утверждёнными постановлением Минтруда России от 21.11.1999 г. № 39		
.2.	Обеспечение работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	согласно графика	
.3.	Обеспечение работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)	согласно графика	
.4.	Обеспечение в установленном порядке работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска», занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	ежегодно	
.5.	Обеспечение в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» хранение средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ	ежегодно	
5. Мероприятия по пожарной безопасности			
.1.	Отбор и утверждение по согласованию с профкомом МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 г. и на основе правил пожарной безопасности	сентябрь 2016 г.	
.2.	Обеспечение работников МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения	к началу учебного года	
.3.	Разработка и обеспечение МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	2016 – 2018 г.г.	
.4.	проверка в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» пожарных шкафов и их укомплектование средствами пожаротушения	Ежегодная проверка	
.5.	Организация обучения работников и обучающихся МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» мерам пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	2 раза в год	

.6.	Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций в МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска»	1 раз в 3 года	
.7.	Освобождение запасных эвакуационных выходов в МАОУ СОШ № 62 г. Челябинска от хранения неисправной мебели	систематически	

3. Контроль выполнения Соглашения

Контроль выполнения настоящего Соглашения осуществляется непосредственно директором МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» и председателем первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ №62 г. Челябинска.

При осуществлении контроля директор МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» обязан предоставить председателю первичной профсоюзной организации МАОУ «СОШ № 62 г. Челябинска» всю необходимую для этого имеющуюся информацию.