

От работников

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «Борковская ООШ»
Ю.В. Деськова

«3» 09.2020г.

От работодателя

Директор
МБОУ «Борковская ООШ»
Л.В. Короткова



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Борковская основная общеобразовательная школа»
Камбарского района Удмуртской Республики
на 2020-2023гг.

коллективный договор с Приложениями
принят на общем собрании работников
образовательного учреждения

«3» 09.2020г.

Проведена уведомительная регистрация

дипломатов КЧУР РУЗЧ, ЧЗЧ
Камбарского района?

Дата 4.09.2020г.

Регистрационный номер 2480010/2020

М. П. Департамент занятости

(Ф.И.О., должность и подпись лица

проводившего регистрацию)

КАМБАРСКОГО
РАЙОНА

«ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ
КАМБАРСКОГО РАЙОНА»

Департамент Е И

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении «Борковская основная общеобразовательная школа».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция РФ;

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

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

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

Соглашение между Министерством образования и науки УРи Профсоюзом образования Удмуртии на 2018 - 2021гг. от 17 мая 2018г.

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2018 -2020гг. от 6 декабря 2017г.

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

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя –директора школы Короткова Любовь Васильевна (далее - работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Деськовой Юлии Васильевны (далее - профком)

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

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

1.6. Стороны договорились, что работодатель обязан ознакомить с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в

течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);
- 2) положение об оплате труда с приложениями (приложение № 2);
- 3) положение об оценке результативности деятельности работников школы, критерии и показатели качества и результативности труда учителей, лежащие в основе определения размера стимулирующей (премиальной) выплаты, и порядке ее расчёта по итогам работы за год (приложение № 3);
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение № 4);
- 5) нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (приложение № 4)

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через профсоюзный комитет;

- ✓ Учет мнения или согласование выборного органа первичной

- профсоюзной организации;
- ✓ Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- ✓ Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- ✓ Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- ✓ Обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;
- ✓ Участие в разработке и принятии коллективного договора;
- ✓ Другие формы.

1.19. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.

2. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в соответствии с гл. VI ТК РФ в случаях:

- ✓ Урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- ✓ Заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- ✓ Отказа работодателя учесть мнение выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- ✓ Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (до 3-х часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

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

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

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю для женщин и 40 часов в неделю для мужчин.

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

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

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

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

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

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом

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

основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

3.7. настоящего раздела.

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

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

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

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

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

3.12. Продолжительность рабочей недели – шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий,

являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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 до 24 часов).

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

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

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

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи

обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (Постановление №466), - 56 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

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

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

3.22. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями 16 календарных дней.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная

компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

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

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

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

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.25. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста, 9 и 11 классов в день последнего звонка - 1 календарный день;
- рождения ребенка (мужу) – два дня;
- бракосочетания детей работников – два рабочих дня;
- бракосочетания работника – три рабочих дня;
- похорон близких родственников - три рабочих дня;
- проводы детей на службу в армию – два рабочих дня;
- работа без больничных листов в течение года для членов профсоюза – 3 дня к отпуску.

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

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника - до 14 календарных дня;

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в

году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной

службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

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

3.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились о том, что:

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработная плата работнику на основании письменного заявления перечисляется на расчетный счет, открытый в кредитной организации. Сроки выплаты заработной платы 25 числа месяца за первую половину месяца и 10 числа окончательный расчет за предыдущий месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

обязанности (классное руководство, проверка письменных работ и др.); выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

4.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центробанка РФ.

4.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующего основания:

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

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

4.11. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

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

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

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

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

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

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение №4).

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

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

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

6.4. Работники обязуются:

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

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

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

- 7.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
- 7.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ); Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.
- 7.3. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ)
- 7.4. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- 7.5. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- 7.6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

- 7.7. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
- 7.8. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:
- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
 - согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.
- 7.9. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
 - принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
 - установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 100 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
 - принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
 - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
 - определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
 - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
 - формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
 - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
 - изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).
- 7.10. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2

части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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

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

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

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

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

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

9. Стороны договорились:

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

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

9.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.3. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (*либо на условиях, определенных сторонами*).

Профсоюз обязуется:

9.4. Не реже чем один раз в учебный год организовать и провести заседание выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам контроля за выполнением действия коллективного договора.

9.5. Проинформировать учредителя образовательного учреждения, вышестоящие профсоюзные органы о фактах нарушения трудового законодательства или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором.

9.6. Потребовать от учредителя образовательного учреждения расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст.195 ТК, часть вторая п.2 ст.30 Федерального закона о Проффессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности).

СОГЛАСОВАН
 Председатель профсоюзного
 комитета _____ Ю.В. Деськова
 « » _____.

УТВЕРЖДАЮ
 Директор МБОУ «Борковская ООШ»
 _____ Л.В. Короткова
 « » _____.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА для работников МБОУ «Борковская ООШ»

1. Общие положения.

В соответствии с Конституцией РФ каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

1.1 Трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях определяется правилами внутреннего распорядка.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива школы, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работающих.

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

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме, договор заключается в 2 экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя.

2.2. Прием на работу оформляется приказом руководителя, который издается на основании трудового договора. Приказ объявляется работнику в 3-дневный срок с момента подписания трудового договора.

2.3. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.

2.4. При приеме на работу, заключении трудового договора поступающий на работу предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (кроме поступающих на работу впервые или по совместительству); трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета;
- документ об образовании;
- медицинские документы, предусмотренные законодательством;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.
- справка и наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.5. При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт

и диплом об образовании.

2.6. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить его со следующими документами:

- Уставом учреждения;
- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностными требованиями (инструкциями);
- инструкциями по охране труда, пожарной безопасности.

Провести первичный инструктаж по охране труда с записью в «Журнале первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности».

2.7. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке. Трудовые книжки хранятся в сейфе. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.8. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, выписок из приказов о назначении, переводе и увольнениях. Личное дело хранится в школе, в том числе после увольнения, срок хранения - 75 лет. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2. Личное дело и карточка Т-2 хранятся в школе.

2.9. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника. Допускается временный перевод работника на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течение календарного года.

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

2.11. 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 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.п.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

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

2.12. 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. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по п.2 ст.81 Трудового кодекса РФ.

Увольнение за:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 Трудового договора РФ);

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение дня (подпункт «а» п.б ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подпункт «б» п.б ст.81. Трудового кодекса РФ);
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п.7 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п8 ст.81 Трудового кодекса РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения (п. 1 ст.336 Трудового кодекса РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п.2 ст.336 Трудового кодекса РФ).

Увольнения по всем указанным основаниям производится при условии доказательности вины увольняемого в совершенном поступке. При увольнении по п.5 ст.81 Трудового кодекса РФ руководитель обязан учитывать мотивированное мнение профсоюзного комитета.

2.13. В день увольнения администрация школы производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку, а также документ о прохождении аттестации.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона. Увольнение по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

3. Обязанности работников.

3.1. Работники школы обязаны:

- работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава основной общеобразовательной школы и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;
- систематически не реже одного раза в пять лет повышать свою профессиональную квалификацию;
- полностью выполнять требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;
- беречь общественную собственность и воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;
- ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию, сдавать анализы, установленные законом.

3.2. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы.

3.3. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.4. Беречь имущество школы, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду.

3.5. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

3.6. Приходить на работу за 15 минут до начала своих уроков по расписанию и за 30 минут в случае дежурства с классом по школе.

3.7. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

Учитель обязан:

3.8. Со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени.

3.9. Безусловно, выполнять распоряжения учебной части точно и в срок.

3.10. Выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.

3.11. Работник должен быть вежливым, внимательным к детям, родителям, членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса.

3.12. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год.

3.13. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год, классные родительские собрания.

3.14. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащегося с уроков;
- курить в помещениях и на территории школы.

3.15. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и разрешения директора школы. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается в исключительных случаях только директору и его заместителям.

Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

3.16. Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

3.17. В помещениях школы запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

4. Основные права работников образования.

Основные права работников образования определены:

- Трудовым кодексом РФ (ст.21, 52, 53, 64, 82, 113, 142, 171, 173, 174, 197, 220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331, 332, 333,334, 335, 336, 382,399);
- Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации»;

Педагогические работники имеют право:

4.1. Участвовать в управлении учреждением:

- обсуждать Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка;
- принимать решения на общем собрании коллектива педагогического учреждения.
- 4.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.
- 4.3. Свободно выбирать методику обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, учебники, методы оценки знаний обучающихся.
- 4.4. Проходить аттестацию на добровольной основе на любую квалификационную категорию.
- 4.5. Повышать свою педагогическую квалификацию не реже одного раза в пять лет.
- 4.6. Подвергнуться дисциплинарному расследованию нарушений норм профессионального поведения или Устава образовательного учреждения только по жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику.
- 4.7. Получать социальные гарантии льготы, установленные законодательством РФ, учредителем, а также Коллективным договором образовательного учреждения.

5. Обязанности директора.

Директор обязан:

- 5.1. Организовать труд педагогов и других работников школы так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий учебный год.
- 5.2. Обеспечить здоровье и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.
- 5.3. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.
- 5.4. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца - 25 числа каждого месяца за первую половину месяца, 10-го числа, следующего месяца, производится окончательный расчет.
При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 5.5. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.
- 5.6. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.
- 5.7. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене.
- 5.8. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.
- 5.9. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся.
- 5.10. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под

роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда (при наличии фонда), предоставлять отгулы за дежурства в каникулярное время.

5.11. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками школы.

5.12. Организовать горячее питание для учащихся и работников школы.

5.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом.

6. Основные права директора.

Директор учреждения имеет право:

6.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.2. Поощрять работников за добросовестный труд.

6.3. Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

6.4. Представлять учреждение во всех инстанциях.

6.5. Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.

6.6. Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.

6.7. Устанавливать размеры окладов работников педагогического и учебно-вспомогательного персонала общеобразовательного учреждения, финансируемых за счет средств бюджета, по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады работников по ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, самостоятельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.8. Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы.

6.9. Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками учреждения. Перечень локальных актов, издаваемых с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.10. Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.11. Контролировать совместно со своими заместителями по учебно-воспитательной и воспитательной работе за деятельностью учителей и воспитателей, в том числе путем посещения и разбора уроков и всех других видов воспитательных мероприятий.

6.12. Назначать классных руководителей, председателей методических объединений, секретаря педагогического совета.

6.13. Решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности учреждения, общешкольного родительского комитета.

7. Рабочее время и его использование.

7.1. Рабочее время устанавливается согласно годового календарного графика. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели (мужчины) и 36-часовой рабочей недели для женщин.

По соглашению между работниками и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная

рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Неполное рабочее время может устанавливаться

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),

а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы.

Работнику, работающему в условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день устанавливается только, если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой). Работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырёх часов, перерыв на обед не предоставляется.

Для обслуживающего персонала, работающего по графику сменности (ст. 103 ТК РФ), установлен суммированный учет рабочего времени. Учетный период - год. Общая продолжительность рабочего времени не должна превышать норму рабочих часов в году (104 ТК РФ). При превышении годовой нормы отработанных часов, переработка оплачивается как сверхурочные часы (ст. 152 ТК РФ).

Графики работы утверждаются директором школы и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позже чем за один месяц до их введения в действие.

7.2. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

Дежурства во вне рабочее время допускается в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

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

При этом:

а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки, при условии сохранения классов-комплектов и количества часов по учебному плану;

б) неполная учебная нагрузка возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

в) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или количество часов по учебному плану, учебной программе.

7.4. Расписание занятий составляется администрацией школы, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

7.5. Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий продолжаться не более 30 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе они могут привлекаться администрацией школы к педагогической и организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

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

7.7. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания — полутора часов, и собрания школьников — одного часа, занятия кружков, секций от 45 минут до 1,5 часов.

8. Поощрения за успехи в работе.

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званиям «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации», орденам и медалям Российской Федерации.

Поощрения применяются работодателем.

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о награждениях вносится в трудовую книжку работника.

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

9.1. Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания:

- замечание
- выговор
- увольнение по соответствующим основаниям.

9.2. Наложение дисциплинарного взыскания производится работодателем в пределах предоставленных ему прав.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

9.3. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины требуются объяснения в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствует применению взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна

быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

9.4. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины.

9.5. Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания.

9.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников. (ст. 194 Трудового кодекса РФ).

9.7. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

— «неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (п.5 ст.81 Трудового кодекса РФ);

— «прогул, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня» (подпункт «а» п.6 ст.81 Трудового кодекса РФ);

— «появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения» (подпункт «б» п.6 ст.81 Трудового кодекса РФ);

— «совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступавшим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий» (подпункт «г» п.6.ст.81 Трудового кодекса РФ);

— «нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия...» (подпункт «д» п.6 ст. 81 Трудового кодекса РФ);

— «принятие необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации» (п.9 ст.81 Трудового кодекса РФ);

— однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (п.10 ст.81 Трудового кодекса РФ);

9.8. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст.33б Трудового кодекса РФ):

— повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;

— применение, в том числе, однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанни)

Согласовано:
Председатель
Профсоюзного комитета
_____ Ю.В. Деськова
«__» _____ 20 год

Утверждено
Директор МБОУ «Борковская ООШ»
_____ Л.В. Короткова
«__» _____ 20 год

1.1. ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1.1. МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «БОРКОВСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) муниципального бюджетного учреждения «Борковская основная общеобразовательная школа» (далее - МБОУ «Борковская ООШ») определяет порядок и условия оплаты труда работников бюджетного учреждения на территории Камбарского района.

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Администрации Камбарского района от «16» августа 2013 года № 528 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных, казенных образовательных учреждений Камбарского района» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников МБОУ «Борковская ООШ».

3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МБОУ «Борковская ООШ» (далее соответственно – работники), в том числе и особенности оплаты труда библиотечных и других работников, осуществляющих свою профессиональную деятельность в МБОУ «Борковская ООШ».

4. Система оплаты труда работников МБОУ МБОУ «Борковская ООШ» включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) размер надбавки за работу в сельских населённых пунктах;
- 3) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утверждённым постановлением Администрации Камбарского района.
- 4) наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утверждённым постановлением Администрации Камбарского района, за счет всех источников финансирования;
- 5) условия оплаты труда руководителя МБОУ «Борковская ООШ», его заместителей, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

7. Локальные нормативные акты МБОУ «Борковская ООШ» устанавливающие систему оплаты труда, принимаются в МБОУ «Борковская ООШ» с учетом мнения представительного органа работников, в установленном законодательством порядке.

II. Порядок и условия оплаты труда работников МБОУ «Борковская ООШ»

1. Основные условия оплаты труда

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

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.) работников ООО
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		7820
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалифи-кационный уровень	7830
	2 квалифи-кационный уровень	7840
Должности педагогических работников	1 квалифи-кационный уровень	10260
	2 квалифи-кационный уровень	1180
	3 квалифи-кационный уровень	11140
	4 квалифи-кационный уровень	11200
Должности руководителей структурных подразделений	1 квалифи-кационный уровень	7860
	2 квалифи-кационный уровень	7870
	3 квалифи-кационный уровень	7880

9. Должностные оклады работников культуры устанавливаются руководителем

организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (руб.)
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	7830

10. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются руководителем организации, учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей служащих», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	7820
	2 квалификационный уровень	7825

11. Размеры окладов рабочих устанавливаются руководителем МБОУ «Борковская ООШ», в зависимости от присвоенных тарифных разрядов в учреждении в соответствии с ЕТКС:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Оклад (руб.)
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	7800
	2 квалификационный уровень	7805
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	7810
	2 квалификационный уровень	7820
	3 квалификационный уровень	7830

2. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах

12. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается руководителю, заместителям, педагогическим работникам, библиотекарю, воспитателю, заведующему столовой, вожатой, преподаватель-организатор ОБЖ.

Размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах составляет 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3. Выплаты компенсационного характера

13. Работникам МБОУ «Борковская ООШ» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера: 1) доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и

иными особыми условиями труда устанавливается доплата в размере не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом МБОУ «Борковская ООШ» по итогам специальной оценке условий труда.

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

2) выплата по районному коэффициенту;

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

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в МБОУ «Борковская ООШ», при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

14. Доплата за специфику работы в МБОУ «Борковская ООШ» устанавливается работникам в зависимости от типа и вида образовательной организации (классов, групп образовательной организации) и специфики работы в организации:

а) в размере 15-20% оклада, ставки заработной платы за работу в специальных классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития),

б) в размере 20% оклада (должностного оклада) педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому, на основании медицинского заключения и детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.

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

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

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом организации, учреждения в пределах фонда оплаты труда.

17. выплатам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: заведование учебными кабинетами (мастерскими), классное руководство, проверка письменных работ, за заведование учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (далее – дополнительная работа).

Размеры выплат за дополнительную работу и порядок их установления

определяются с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда.

18. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещительстве.

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

4. Выплаты стимулирующего характера

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

1. надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников МБОУ «Борковская ООШ».

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются данным положением.

2. премиальные выплаты по итогам работы;

В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в МБОУ «Борковская ООШ», работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты:

1) по итогам работы за месяц, квартал, год;

Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается из фонда оплаты труда работников МБОУ «Борковская ООШ».

2) за выполнение особо важных и ответственных работ;

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников МБОУ «Борковская ООШ»

3) единовременные премии.

Работникам МБОУ «Борковская ООШ» выплачиваются единовременные премии (приложение 2):

- при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- при присвоении почётных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- при объявлении благодарности Президента Удмуртской Республики, награждения Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики;
- при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- к профессиональным праздникам;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- при награждении Почетной грамотой Совета депутатов муниципального образования «Камбарский район» и Администрации Камбарского района, УНО администрации Камбарского района, МО «Борковское», МБОУ «Борковская ООШ».

- при награждении грамотой УНО администрации Камбарского района, МО «Борковское», МБОУ «Борковская ООШ».
- при увольнении в связи с уходом на пенсию по старости.

Размеры и порядок исчисления единовременных премий (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном размере) определяются в соответствии с положением.

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

Работникам МБОУ «Борковская ООШ» на основании приказа руководителя производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, к которым относятся:

- надбавка рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы;

Рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, руководителем МБОУ «Борковская ООШ» устанавливаются надбавки стимулирующего характера в размере 10 процентов к окладу.

Перечень важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, выполняемых рабочими, тарифицированными согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, определяется в соответствии с приложением 2.1 к настоящему Положению.

- надбавка за квалификационную категорию;

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

педагогическим работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

- надбавка за почётное звание;

При наличии у работника МБОУ «Борковская ООШ» почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника МБОУ «Борковская ООШ» двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

- выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания.

За ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением, руководителем МБОУ «Борковская ООШ», устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников МБОУ «Борковская ООШ»

20. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам организации, учреждения устанавливаются руководителем организации, учреждения в соответствии с локальными нормативными актами организации, учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников организации, учреждения в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда работников организации, учреждения, полученной в результате оптимизации штатной численности организации, учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению оказываемых организациям объема государственных

(муниципальных) услуг (работ) и ухудшению качества его работы), сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, а также за счет средств, полученных бюджетной организацией и иным бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности.

5. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

5.1. Оплата труда педагогических работников МБОУ «Борковская ООШ»

21. Особенности оплаты труда устанавливаются для работников МБОУ «Борковская ООШ»

22. Основная часть месячной заработной платы педагогических работников МБОУ «Борковская ООШ» определяется путём умножения суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почётное звание и доплаты за специфику работы в организации на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю на ставку.

В таком же порядке определяется основная часть месячной заработной платы:

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

учителей, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

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

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

25. Установленная основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх установленного объема учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

Учителям МБОУ «Борковская ООШ», у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачиваются:

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу, установленные до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки и о догрузке другой педагогической работой в течение года не позднее, чем за два месяца.

26. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета ежемесячных выплат стимулирующего характера, установленных до начала нового учебного года, основной части месячной заработной платы, выплат за дополнительную работу, установленных на период предшествующий началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

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

При замещении свыше двух месяцев производится перерасчет основной части месячной заработной платы преподавателей со дня начала замещения за все часы фактической учебной нагрузки, в порядке предусмотренном пунктом 22 настоящего положения.

6. Порядок и условия почасовой оплаты труда

29. Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУ «Борковская ООШ» применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

30. Размер оплаты за один час указанной педагогической и преподавательской работы педагогических работников МБОУ «Борковская ООШ» определяется путем деления суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в МБОУ «Борковская ООШ» за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

III. Порядок и условия оплаты труда руководителя и его заместителей в МБОУ «Борковская ООШ».

31. Заработная плата руководителя МБОУ «Борковская ООШ», его заместителей состоит из должностного оклада, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

32. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего

характера устанавливаются:

руководителю МБОУ «Борковская ООШ» – Администрацией Камбарского района;
заместителям руководителя – руководителем МБОУ «Борковская ООШ».

33. Должностной оклад руководителя МБОУ «Борковская ООШ» устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой образовательная организация отнесена по объемным показателям его деятельности (далее – группы по оплате труда), в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей / должностные оклады, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель образовательной МБОУ «Борковская ООШ»	13396	12813	12174	11591

34. Должностной оклад заместителей руководителя, устанавливается руководителем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

35. Руководителю МБОУ «Борковская ООШ», устанавливаются выплаты компенсационного характера:

выплата по районному коэффициенту;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в МБОУ «Борковская ООШ»).

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

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

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

37. Выплата по районному коэффициенту руководителю МБОУ «Борковская ООШ», устанавливается в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

38. В зависимости от типа и вида образовательной организации (классов, групп образовательной МБОУ «Борковская ООШ») к должностному окладу руководителя устанавливается доплата за специфику работы в организации размером:

1) 15 процентов должностного оклада:

руководителю образовательной МБОУ «Борковская ООШ», имеющей специальные (коррекционные) классы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);

39. Руководителю МБОУ «Борковская ООШ» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

40. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю определяются

Постановлением Главы Администрации Камбарского района с учетом результатов деятельности в целом, индивидуальных показателей работы руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

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

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

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за почетное звание;

иные выплаты, предусмотренные правовыми актами Администрации Камбарского района.

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

44. При наличии у руководителя почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательной МБОУ «Борковская ООШ» (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

руководителю, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада;

руководителю, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада.

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

45. Премирование руководителя устанавливается постановлением Администрации Камбарского района с учетом результатов деятельности, оцениваемую на основании качественных и количественных показателей, характеризующих результативность деятельности МБОУ «Борковская ООШ».

Порядок и размеры премирования руководителя устанавливаются ежегодно Администрацией Камбарского района в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному с руководителем.

46. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются постановлением Администрации Камбарского района в пределах фонда оплаты труда работников, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы образовательной организации, на основании соответствующих правовых актов, утвержденных Администрацией Камбарского района.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностному окладу руководителя в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного пунктом 23 настоящего Положения.

47. С учетом условий труда заместителям руководителя, устанавливаются выплаты компенсационного характера:

1) выплата по районному коэффициенту;

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

48. Заместителям руководителя к должностному окладу устанавливается доплата за специфику работы в МБОУ «Борковская ООШ» в размерах и порядке,

предусмотренных пунктом 14 настоящего Положения.

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

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

51. Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты за совмещение профессий (должностей) и выплаты по районному коэффициенту) и условия их осуществления устанавливаются данным Положением в установленном законодательством порядке.

52. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя МБОУ «Борковская ООШ» устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников МБОУ «Борковская ООШ», учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

53. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента), устанавливаемые в процентах к должностному окладу заместителя руководителя МБОУ «Борковская ООШ» исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

54. Заместителям руководителя, руководителем устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

55. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливаются руководителем, с учетом результатов деятельности в целом, индивидуальных показателей работы заместителя руководителя, характеризующих исполнение их должностных обязанностей.

56. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителям руководителя за работу, направленную на развитие организации, применение новых методик обучения, а также в иных случаях в соответствии с данным Положением в установленном законодательством порядке.

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

надбавка за почетное звание;

иные выплаты, предусмотренные данным Положением, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

58. При наличии у заместителей руководителя МБОУ «Борковская ООШ» почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательной МБОУ «Борковская ООШ» (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

заместителям руководителя, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада;

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

При наличии у заместителей руководителя МБОУ «Борковская ООШ» двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по

одному из оснований по их выбору.

59. В целях стимулирования заместителей руководителя МБОУ «Борковская ООШ» им устанавливаются премии, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения. Решение о премировании принимается руководителем.

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

61. Установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением.

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

IV. Формирование фонда оплаты труда работников МБОУ «Борковская ООШ».

63. Фонд оплаты труда работников МБОУ «Борковская ООШ» формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели решением Совета депутатов МО «Камбарский район» о бюджете Муниципального образования «Камбарский район» на соответствующий финансовый год.

64. Фонд оплаты труда работников состоит из:
средств на выплату окладов рабочих, должностных окладов, ставок заработной платы;

средств на выплату надбавки за работу в сельских населенных пунктах;

средств на выплаты компенсационного характера;

средств на выплаты стимулирующего характера.

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

1) за классное руководство – 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждый класс-комплект в МБОУ «Борковская ООШ»;

2) за проверку письменных работ – 12 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждую штатную единицу педагогических работников (учителей) МБОУ «Борковская ООШ»;

3) за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, 8 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждое перечисленное структурное подразделение МБОУ «Борковская ООШ»;

4) за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями – 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждую перечисленную комиссию;

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

67. Порядок тарификации педагогических работников образовательных учреждений утверждается приказом начальника Управления народного образования

Администрации Камбарского района.

V. Заключительные положения

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

69. Оказание материальной помощи руководителю, производится в пределах фонда оплаты труда работников, на основании Распоряжения Администрации Камбарского района.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ВАЖНЫХ (ОСОБО ВАЖНЫХ) И ОТВЕТСТВЕННЫХ (ОСОБО
ОТВЕТСТВЕННЫХ РАБОТ), ВЫПОЛНЯЮЩИХ РАБОЧИМИ,
ТАРИФИЦИРОВАННЫМИ СОГЛАСНО ЕДИНОМУ ТАРИФНО-
КВАЛИФИКАЦИОННОМУ СПРАВОЧНИКУ РАБОТ И ПРОФЕССИЙ
РАБОЧИХ НЕ НИЖЕ 6 РАЗРЯДА**

1. Перевозка обучающихся (детей, воспитанников) водителями автобусов (микроавтобусов) и легковых автомобилей.
2. Выполнение поваром обязанностей заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате организации, учреждения такой должности.
3. Выполнение рабочим, принимающим непосредственное участие в учебном процессе, станочных работ по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарем, фрезеровщиком, шлифовщиком и др.), работы по холодной штамповке металла и других материалов, работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастки, контрольно-измерительных приборов.
4. Выполнение работ закройщиком, занятым в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных организаций, принимающим непосредственное участие в учебном процессе.
5. Настройка пианино и роялей.

**ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ,
РАБОТАЮЩИХ В СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ**

I. Руководители:

руководители образовательных организаций и их заместители;
руководители структурных подразделений и их заместители.

II. Специалисты:

педагогические работники, концертмейстеры, аккомпаниаторы;
старшие мастера, мастера производственного обучения;

преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели;

инспекторы, методисты;

психологи, социологи, социальные педагоги;

старшие лаборанты;

бухгалтеры, экономисты, художники;

инженеры, механики, техники, мастера;

лаборанты с высшим или средним профессиональным образованием, инструкторы по труду, непосредственно участвующие в учебно-воспитательном процессе;

другие специалисты, в квалификационные требования которых входит наличие высшего или среднего профессионального образования.

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оценке результативности деятельности работников школы, критерии и показатели качества и результативности труда учителей, лежащие в основе определения размера стимулирующей (премиальной) выплаты, и порядке ее расчёта по итогам работы за год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Положения об оплате труда работников МБОУ «Борковская ООШ» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, системой оплаты труда работников организаций бюджетной сферы Удмуртской Республики, с учетом Требований по разработке положений об оплате труда работников бюджетных учреждений Удмуртской Республики, утвержденных постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Удмуртской Республики», «Положения об оплате труда муниципальных образовательных учреждений Камбарского района» от 16 августа 2013 г. № 528

1.2. В целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ершовская средняя общеобразовательная школа» (далее школа) в повышении качества образования, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач модернизации образования, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, а также с целью создания системы критериев и показателей качества образования, для выявления достижений конкретных результатов деятельности работников школы.

1.3. Оценка результатов деятельности работников школы определяет основания для дифференцированного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда с учетом результатов деятельности работников школы.

2. Показатели качества образования для оценки результатов деятельности работников школы

2.1. При оценке результативности профессиональной деятельности работников школы, при установлении стимулирующих выплат необходимо оценивать деятельность работников (на основе оценки индивидуальных достижений обучающегося) по повышению **качества результатов образования**, их вклад в повышение **качества образовательного процесса**, их участие в развитии **условий организации образовательного процесса**.

2.2 Оценка **результатов образовательной деятельности** направлена на установление:

- степени соответствия уровня и качества общеобразовательной подготовки нормативным требованиям;
- установления степени сформированности социальных и личностно значимых компетентностей обучающихся;
- результатов учебно-методической, научно-методической работы, инновационной деятельности, уровня обобщения и представления педагогического опыта работников школы, результатов воспитательной деятельности.

Индивидуальные достижения обучающихся включают в себя:

- знания, умения и навыки;
- надпредметные понятия, позволяющие ориентироваться в социокультурном пространстве;
- показатели личностного развития (интеллектуальная, эмоционально-волевая, социально - нравственная сферы, сфера физического развития);
- компетентности (информационно-технологические, социально-трудовые, гражданские, профессиональные и пр);
- общественнополезный социальный опыт и др.

Школа может самостоятельно вводить свои методы и способы оценки индивидуальных достижений обучающихся.

2.3. При оценке **качества образовательного процесса** учитываются:

- уровень мотивации и учет интересов обучающихся;

- соответствие реализуемой образовательной программы государственным образовательным стандартам;
- осуществление рефлексии педагогической деятельности;
- использование средств диагностики уровня обученности и личностного роста, стимулирование обучающихся;
- 5) реализация разноуровневого обучения и воспитания с учетом интересов, способностей и ценностных предпочтений обучающихся;
- 6) разработка и использование современных образовательных технологий в процессе обучения и воспитания (здоровьесберегающие, ИКТ - технологии, коллективные формы и др).

2.4 Оценка **условий организации образовательного процесса** направлена на установление степени соответствия ресурсного обеспечения образовательного процесса нормативным требованиям.

Условиями, обеспечивающими качество образовательного процесса, являются

- наличие педагогических кадров соответствующей квалификации, способных реализовывать цели и задачи, стоящие перед образовательным учреждением;
- наличие материально – технического, учебно-методического оснащения, информационно – технологического оборудования и др;
- оптимальное расходование финансовых средств;
- эффективное использование инновационной и экспериментальной деятельности.

2.5 Уровень достижений результатов деятельности работников школы выражается суммарным баллом, полученным в результате сложения баллов по каждому показателю.

Расчет стимулирующей части оплаты труда учителей производится следующим образом:

- 1) Суммируются баллы по каждому работнику, определенные в соответствии с показателями;
- 2) Определяется общая сумма баллов;
- 3) Вычисляется сумма одного балла и умножается на количество набранных баллов каждого работника;
- 4) Рассчитывается сумма стимулирующих доплат от выделенной суммы ; (выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников организации)

3. Критерии результативности деятельности работников школы

3.1. В приведенные ниже критерии могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии целями и задачами школы.

3.2. Распределение баллов по каждому показателю относится к компетенции школы.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей					
Критерии	Расшифровка критерия	Показатели	Расчет показателя /Шкала	Максимальное кол-во баллов	
К1 Успешность учебной работы	Стабильность и положительная динамика абсолютной и качественной успеваемости обучающихся	Абсолютная успеваемость по предмету (по ступеням обучения, образовательным областям, по типам классов)	<u>П1</u>	0 баллов – ниже среднего по школе; 1 балл – равно среднему по школе; 2 балла – выше среднего по школе	10
		Динамика абсолютной успеваемости по предмету (по итогам четверти, полугодия, года)	<u>П2</u>	0 баллов – отрицательная динамика; 1 балл – стабильность; 2 балла – положительная динамика	
		Динамика качественной успеваемости по предмету (по ступеням обучения, образовательным областям, по типам классов)	<u>П3</u>	0 баллов – отрицательная динамика; 1 балл – стабильность; 2 балла – положительная динамика	
		Результаты степени обученности (СОУ) на «4» и «5» (по итогам независимого контроля). Без учета детей, обучающихся по специальным (коррекционным) программам.	<u>П4</u>	0 баллов – менее 45% 1 балл – 45% - 74% 2 балла – более 75%	
		Положительная динамика количества обучающихся, повысивших итоговую (годовую) отметку по преподаваемому педагогом предмету (по ступеням обучения, образовательным областям, по типам классов)	<u>П5</u>	0 баллов – отрицательная динамика; 1 балл – стабильность; 2 балла – положительная динамика	
Результаты итоговой, промежуточной аттестации		Результаты независимого контроля (абсолютная успеваемость)	<u>П6</u>	0 баллов – ниже годовых отметок; 1 балл – подтверждают годовые отметки; 2 балла – превышают годовые отметки	16
		Результаты независимого контроля (качественная успеваемость)	<u>П7</u>	0 баллов – ниже годовых отметок; 1 балл – подтверждают годовые отметки; 2 балла – превышают годовые отметки	

	Результаты государственной (итоговой) аттестации выпускников 9-х классов	П8	0 баллов – ниже годовых отметок; 1 балл – подтверждают годовые отметки; 2 балла – превышают годовые отметки	
	Положительная динамика обучающихся, получивших по результатам государственной (итоговой) аттестации отметки «4» и «5»	П9	1 балл – доля обучающихся, получивших на экзаменах отметки «4» и «5» больше 30 % 2 балла – доля обучающихся, получивших на экзаменах отметки «4» и «5» больше 50 %	
	Количество обучающихся, выбравших предмет для сдачи экзамена по выбору в период государственной (итоговой) аттестации (9,11 классы) в форме ЕГЭ	П10	0 баллов – не выбрали; 1 балл – до 5 человек; 2 балла – до 15 человек; 3 балла – все 100%.	
	Результаты государственной (итоговой) аттестации выпускников 9-х классов в новой форме, 11-х классов в форме ЕГЭ	П11	0 баллов – ниже среднего по муниципалитету; 3 балла – равно среднему по муниципалитету (+; - 1 балл); 5 баллов – выше среднего по муниципалитету; 0 баллов – ниже региона; 1 балл – равно среднему по региону (+; - 1 балл); 2 балла – выше среднего по региону.	
Участия обучающихся в предметных олимпиадах	Участие обучающихся в предметных олимпиадах (очные, заочные)	П12	0 баллов - не участвуют 1 балл - участвуют	6
	Наличие победителей и призеров предметных олимпиад (очные, заочные)	П13	2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень 4 балла – всероссийский (международный) уровень Не более 5 баллов	
Участие обучающихся в творческих конкурсах и соревнованиях и др.	Участие обучающихся в творческих конкурсах, конференциях, выставках, мастер-классах, предметных играх, социальных проектах и соревнованиях (за каждый вид мероприятия)	П14	0 баллов - не участвуют 1 балл - участвуют Не более 5 баллов	10
	Наличие победителей и призеров в творческих конкурсах, конференциях, выставках, мастер-классах, предметных играх, социальных проектах и соревнованиях (за каждого победителя)	П15	1 балл – школьный уровень; 2 балла – муниципальный уровень, 3 балла – региональный уровень, 4 балла – всероссийский (международный) уровень Не более 5 баллов	

	Участие обучающихся в научно - исследовательской деятельности	Участие обучающихся в научно – практических конференциях разного уровня	П16	1 балл – участие 2 балл – за 3 место 3 балла – за 2 место 4 балла – за 1 место Не более 7 баллов	7
	Реализация разноуровневых образовательных программ	Реализация разноуровневых образовательных программ (адекватность образовательному социуму): 1) предпрофильная подготовка; 2) профильное обучение, 3) углубленное и расширенное изучение предмета (в непрофильных классах); 4) реализация специальных (коррекционных) образовательных программ VII. (при наличии рабочей программы по предмету)	П17	2 балла (за каждую программу) Не более 5 баллов	5
К2 Профессиональные достижения учителя	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах и т.п.	П18	1 балл – школьный уровень 2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень 4 балла – всероссийский (международный) уровень Не более 7 баллов	30
		Использование современных технологий (технологии на основе активизации и интенсификации деятельности обучающихся, на основе эффективности управления и организации учебного процесса)	П19	0 баллов – не использует 1 балл – использует элементы 2 балла – использует системно	
		Использование компьютерных информационно – коммуникационных технологий	П20	1 балл – от 5 до 15 занятий 2 балла – свыше 15 занятий Не более 3 баллов	
		Использование сетевых телекоммуникационных технологий Создание авторской мультимедиа продукции, прошедшей этап рецензирования (регистрации)	П21	1 балл – школьный уровень 2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень 4 балла – всероссийский (международный) уровень Не более 5 баллов	
		Разработка (рецензирование) авторских программ, собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе; наличие значимых результатов при участии в конкурсах	П22	1 балл – школьный уровень 2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень 4 балла – всероссийский (международный) уровень Не более 5 баллов	
		Разработка и применение современных форм контроля знаний (тестовых и т.п.) при проведении итоговой аттестации	П23	По 1 баллу за каждый комплект Не более 3 баллов	

		Личное участие (победа) в профессиональных конкурсах («Учитель года», «Человек года» и т.п.)	П24	2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень 4 балла – всероссийский (международный) уровень Не более 5 баллов	
К3 Профессиональная активность учителя	Профессионально – личностное совершенствование учителя в методической, экспертной, инновационной, исследовательской работе	Руководство профессиональным сообществом: МО, проблемно - творческая группа и пр. (за каждый вид руководства); наличие значимых результатов	П25	1 балл – школьный уровень; 2 балла – муниципальный уровень Не более 3 баллов	23
		Работа по темам самообразования	П26	0 баллов – отсутствие работы 1 балл – наличие работы	
		Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе), обучение по программам высшего и среднего профессионального образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре	П27	1 балл – семинар (16 - 24 часа) 2 балла – профподготовка, дистанционное обучение, обучение по программам среднего профобразования (по профилю) 3 балла – обучение по программам высшего образования (по профилю) До 4 баллов – обучение в аспирантуре, докторантуре (по профилю)	
		Результативность участия в инновационной и экспериментальной работе	П28	До 3 баллов	
		Наличие публикаций (публикация научно- методического, исследовательского характера по проблемам обучения и воспитания).	П29	1 балл – школьный уровень; 2 балла – муниципальный уровень, 3 балла – региональный уровень, 4 балла – всероссийский (международный) уровень Не более 5 баллов	
		Участие педагога в аттестации педагогических кадров, лицензировании и аккредитации образовательных учреждений в качестве эксперта.	П30	1 балл – школьный уровень, вторая категория; 2 балла – муниципальный уровень, первая категория, 3 балла – региональный уровень, высшая категория, 4 балла – всероссийский (международный) уровень Не более 5 баллов	
		Участие педагога в итоговой аттестации выпускников 9-х и 11-х классов в качестве эксперта муниципальной или областной предметной комиссии.	П31	1 балл – муниципальный уровень; 2 балла – региональный уровень	

К4 Результаты воспитательной деятельности (за отчетный период)		Организация и проведение внеклассных мероприятий по предмету, включая досуговые (при наличии регистрационной карты)	П32	0 баллов – не проведены; 1 балл – проведены (за каждое мероприятие) Не более 2 баллов	4
		Привлечение родителей к участию в мероприятиях класса, школы по предмету	П33	0 баллов – не привлечены; 1 балл – привлечены (за каждое мероприятие) Не более 2 баллов	
К5 Общественная оценка деятельности учителя	Субъективная оценка со стороны обучающихся и их родителей	Отсутствие письменных обращений, жалоб (родители, обучающиеся) за отчетный период	П34	1 балл – отсутствие жалоб; 2 балла – наличие благодарности Не более 3 баллов	5
		Результаты диагностики познавательной мотивации обучающихся по предмету (на конец отчетного периода по запросу учителя)	П35	1 балл – 31% - 50%; 2 балла – 51% - 100%	
К6 Дополнительный критерий	Соответствие условий организации учебного процесса современным требованиям и исполнительская дисциплина	Содержание учебного кабинета (не тарифицируемых)	П36	До 2 баллов	22
		Соблюдение правил и требований безопасности при проведении практических занятий по предмету (химия, физика, трудовое обучение, физкультура, информатика)	П37	Есть нарушения – 0 баллов; Отсутствие – 2 балла.	
		Своевременное и качественное предоставление аналитических и планируемых материалов	П38	До 2 баллов	
		Средняя наполняемость классов превышает нормативно-установленные значения и/или существенно превышает среднюю наполняемость классов в школе, расположенной в сельском населенном пункте с числом жителей более 3000 человек фактическая наполняемость класса более 25 обучающихся и на 10 % (и больше) превышает среднюю наполняемость классов в школе	П39	1 балл – превышает среднюю наполняемость классов в школе; 2 балл – более 25 обучающихся	
		Работа в две смены	П40	1 балл – разрыв до 2 уроков; 2 балла – разрыв более 2 уроков	
		Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей (классного руководителя, учителя-предметника, руководителя МО, лаборанта, заведующего кабинетом и др.). Замещение уроков	П41	До 10 баллов До 1 недели – 1 балл; Более – 2 балла	

1.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности классных руководителей

Критерии	Расшифровка критерия	Показатели		Расчет показателя /Шкала	Максимальное кол-во баллов
К7 Позитивные результаты деятельности в качестве классного руководителя	Отражает успешность и активность воспитательной деятельности классного руководителя	Коллективные достижения обучающихся класса в конкурсах, соревнованиях разного уровня (наличие диплома, сертификата, грамоты и др.)	П1	0 баллов – отсутствие; 1 балл – школьный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 3 балла – региональный уровень; 4 балла – федеральный уровень.	40
		Охват обучающихся класса дополнительным образованием во внеурочное время (кружки, студии, секции и др.)	П2	4 балла – 86% - 100%; 3 балла – 71% - 85%; 2 балла – 50% - 70%; 1 балл – отдельные ученики.	
		Работа с неблагополучными семьями, опекунами семьями, с детьми «группы риска» (вовлечение в дополнительное образование, конкурсы, соревнования, проведение индивидуальной беседы, посещение квартиры, оформление документов и др.)	П3	2 балла – регулярная работа; 1 балл – разовая работа; 0 баллов – отсутствие работы.	
		Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка, совершаемые обучающимися класса	П4	2 балла при отсутствии или положительной динамике в сторону уменьшения	
		Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков уроков обучающимися без уважительных причин	П5	2 балла – при отсутствии пропусков без уважительных причин; 1 балл – при положительной динамике в сторону уменьшения;	
		Взаимодействие с родителями, посещаемость родителями общешкольных и классных родительских собраний	П6	3 балла – 50 – 100%; 2 балла – 40 – 49%; 1 балл – не менее 20% При внедрении нестандартных форм проведения родительских собраний, организации совместных праздников семьи и школы могут устанавливаться дополнительные баллы	
		Качество ведения нормативной документации	П7	1 балла – наличие 3 балла – хорошее состояние	
		Субъективная оценка со стороны обучающихся и их родителей – наличие и количество обращений, жалоб, докладных родителей и обучающихся	П8	1 балл – отсутствие	

		Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др.	П9	4 балла – международный и всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень школы; 0 баллов – отсутствие достижений При значительном количестве достижений могут устанавливаться дополнительные баллы	
		Пропаганда передового опыта воспитательной работы, участие классного руководителя в методической работе	П10	0 баллов – отсутствие; 1 балл – школьный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 3 балла – региональный уровень; 4 балла – федеральный уровень;	
		Динамика качества обучения класса по итогам четверти	П11	0 баллов – отрицательная динамика; 1 балл – стабильность; 3 балла – положительная динамика.	
		Наличие организованного дежурства класса по школе	П12	0 баллов – отсутствие дежурства; 1 балл – наличие элементов дежурства; 3 балла – дежурство в полном объеме; 5 баллов – полноценное дежурство с организацией занятости обучающихся во время перемен.	
		Наличие классного уголка	П13	0 баллов – отсутствие; 1 балл – наличие; 3 балла – качественно оформленного уголка.	

1.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителей (по УВР, ВР)

Критерии	Расшифровка критерия	Показатели		Расчет показателя /Шкала	Максимальное кол-во баллов
К8 Успешность учебной работы	Отражает показатели текущей и итоговой успеваемости (в т.ч. по результатам ЕГЭ и др. форм независимой аттестации), наличие призеров и победителей предметных олимпиад	Доля выпускников, сдававших ЕГЭ по 3 и более предметам	П1	4 балла – 86% - 100% 3 балла – 71% - 85% 2 балла – 51% - 70% 1 балл – 35% - 50%	34
		Удельный вес обучающихся, сдавших ЕГЭ выше средних показателей по муниципальному образованию	П2	8 баллов – 91% - 100% 7 баллов – 81% - 90% 6 баллов – 66% - 80% 5 баллов – 51% - 65% 4 балла – 36% - 50% 3 балла – 21% - 35% 2 балла – 11% - 20% 1 балл – 3% - 10%	
		Доля выпускников, сдавших ЕГЭ по математике без «2»	П3	2 балла – 96% - 100%; 1 балл – 80% - 95%.	
		Доля выпускников, сдавших ЕГЭ по русскому языку без «2»	П4	2 балла – 96% - 100%; 1 балл – 80% - 95%.	
		Результат итоговой аттестации 9-х классов в новой форме в сравнении с результатами по муниципальному образованию (качественный показатель)	П5	3 балла – выше средних результатов; 2 балл – на уровне средних результатов 0 баллов – ниже среднего	
		Результат итоговой аттестации 9-х классов в новой форме в сравнении с результатами по муниципальному образованию (абсолютный показатель)	П6	3 балла – выше средних результатов; 2 балл – на уровне средних результатов 0 баллов – ниже среднего	
		Положительная динамика образовательных достижений по результатам мониторинга текущей успеваемости обучающихся	П7	Абсолютная успеваемость: 2 балла – 96% - 100%; 1 балл – 80% - 95%. Качественная успеваемость: 3 балла – 38% - 45%; 2 балл – 33% - 37%; 1 балл – 28% - 32%	
		Наличие призеров и победителей олимпиад, конкурсов, конференций	П8	4 балла – всероссийский (международный) уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – школьный уровень Не более 7 баллов	

К9 Выполнение Закона РФ «Об образовании»	Обеспечение доступного качественного образования	Сохранность контингента (отсутствие или уменьшение % отсева).	П9	2 балла – отсутствие; 1 балл – уменьшение	24
		Отсутствие или уменьшение количества обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете в КДНиЗП	П10	2 балла – отсутствие; 1 балл – уменьшение	
		Формы предоставления образовательных услуг: экстернат, заочное, индивидуальное обучение и др.	П11	По 1 баллу за каждую форму Не более 7 баллов	
		Удельный вес обучающихся, перешедших (поступивших) в 10-й класс	П12	3 балла – 80% - 100% 2 балла – 65% - 79% 1 балл – 50% - 64%	
		Полнота выполнения учебных программ	П13	3 балла – 96% - 100%; 2 балл – 85% - 95%; 1 балл – 75% - 84%	
		Наличие разноуровневых образовательных программ (адекватность образовательному социуму): предпрофильная подготовка и профильное обучение, углубленное изучение и расширенное изучение предметов в непрофильных классах, организация дошкольной подготовки, специально-коррекционные программы и т.д.	П14	По 1 баллу за каждую программу Не более 7 баллов	
К10 Управленческая деятельность, работа с кадрами	Организация и внедрение инновационной деятельности и использования ИКТ	Отсутствие обоснованных письменных жалоб и обращений граждан	П15	2 балла – отсутствие	29
		Результативность работы по повышению уровня профессиональной компетентности педагогических кадров, в организации аттестации педагогических работников школы.	П16	3 балла – 85% - 100%; 2 балла – 70% - 84%; 1 балл – 50% - 69%	
		Доля молодых специалистов от общего количества работников (направленных по распределению в школу)	П17	Отсутствие – 0 баллов; Наличие 1 специалиста – 1 балл; Не более 5 баллов	
		Уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	П18	3 балла – высокий; 2 балла – средний% 1 балл – ниже среднего	
		Наличие инновационной деятельности и уровень ее внедрения в образовательный процесс, организация методической работы, основанной на применение новых педагогических технологий	П19	Не используют – 0 Нет положительной динамики – 1 Положительная динамика – 2	
		Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах, в научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работе, конференциях	П20	4 балла – всероссийский (международный) уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – школьный уровень Не более 7 баллов	

		Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер – классов, грантов, публикаций	П21	4 балла – всероссийский (международный) уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – школьный уровень Не более 7 баллов	
К11 Результаты профессиональной деятельности заместителя руководителя		Презентация инновационной деятельности школы на мероприятиях разного уровня. Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений	П22	4 балла – всероссийский (международный) уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – школьный уровень Не более 7 баллов	33
		Наличие у школы статуса экспериментальной, инновационной площадки	П23	3 балла – всероссийский (международный) уровень; 2 балла – региональный уровень; 1 балла – муниципальный уровень	
		Организация работы проблемно-творческих групп (ПТГ), экспериментальных площадок, лабораторий педагогов в школе, результативность работы (разработка методических рекомендаций, презентация результатов, подготовка публикаций и пр.).	П24	Отсутствуют – 0 Организованы ПТГ – 1 Положительная динамика – 2	
		Руководство разработкой авторских, модифицированных образовательных программ, получивших положительную внешнюю рецензию в текущем году	П25	Отсутствие программ – 0 Модифицирован. программы – 1 Авторские программы – 2	
		Наличие победителей, лауреатов профессиональных конкурсов	П26	1 балл – школьный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 3 балла – региональный уровень; 4 балла – всероссийский (международный) уровень	
		Эффективность реализации программы развития за отчетный период (выполнение плана действий)	П27	Не реализуется – 0 Реализуется частично – 1 Реализован полностью – 2 (за отчетный период)	
		Ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы образовательного процесса. Разработка документов для проведения конкурсов, фестивалей, смотров, конференций, программ, проектов	П28	Не более 5 баллов	
		Своевременное и качественное предоставление аналитических и планируемых материалов	П29	Не более 5 баллов	
		Отсутствие сбоев в расписании учебного процесса и дополнительного образования	П30	Не более 3 баллов	

К12 Управление воспитательным процессом		Обеспечение эстетического оформления кабинетов, классных уголков	П31	Не более 3 баллов	21
		Активная деятельность детских общественных организаций по актуальным вопросам обучения и воспитания (конкурс «Лидер школы», «Ученик года» и др.)	П32	4 балла – всероссийский (международный) уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – школьный уровень Не более 7 баллов	
		Удельный вес обучающихся, принимающих участие во внеурочных и внешкольных мероприятиях, принимающих участие в работе детских (юношеских) общественных организациях, охват дополнительным образованием (на базе школы).	П33	3 балла – 76% - 100%; 2 балл – 51% - 75%; 1 балл – 35% - 50%	
		Организация летнего отдыха, оздоровления и трудовой занятости обучающихся	П34	3 балла – 70% - 100%; 2 балл – 50% - 69%; 1 балл – 30% - 49%	
		Наличие воспитательной системы в школе (как раздел программы развития школы: классное руководство, работа с детьми группы риска, развитие ученического самоуправления, организация дополнительного образования, реализация воспитательно-социальных проектов, программ и т.п.)	П35	Наличие – 2 балла; Элементы воспитательной системы – 3 балла; Воспитательная система в полном объёме – 5 баллов	
К13 Создание условий для качественного образования	Сохранение здоровья обучающихся	Восстановление психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы и слеты, учебные сборы и т.п.), наличие программ и моделей по здоровьесбережению. Организация системы превентивного обучения (работа по формированию здорового образа жизни и профилактике вредных привычек т.п.)	П36	Не более 3 баллов	3
К14 Признание высоких профессиональных достижений заместителя руководителя	Отражает уровень профессиональной компетенции	Зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастерства (наличие диплома, сертификата, грамоты)	П37	4 балла – всероссийский (международный) уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – школьный уровень Не более 7 баллов	28
		Победы в профессиональных конкурсах	П38	4 балла – всероссийский (международный) уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – школьный уровень Не более 7 баллов	

		Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	П39	4 балла – всероссийский (международный) уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – школьный уровень Не более 7 баллов	
		Наличие собственных публикаций	П40	4 балла – всероссийский (международный) уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – школьный уровень Не более 7 баллов	
Дополнительный критерий		Разработка нормативно – правовых документов (устав школы, локальные акты, лицензирование, аккредитация и др.)	П41	Не более 10 баллов	10

1.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога – педагога дополнительного образования

Критерии	Расшифровка критерия	Показатели	Шкала	Максимальное кол-во баллов	
К15 Обеспечение образовательной деятельности школы	Обеспечение качественного доступного образования	Результативность коррекционно – развивающей работы с обучающимися. Уровень самостоятельности в жизнедеятельности	П1	1 балл – частичное выполнение плана работы; 2 балла – полное выполнение плана работы	16
		Своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся охваченных различными видами контроля	П2	До 3 баллов	
		Сохранность контингента обучающихся по программам дополнительного образования	П3	2 балла – положительная динамика; 1 балл – сохранение контингента; 0 баллов – отрицательная динамика	
		Позитивный психологический микроклимат в школе	П4	2 балла – отсутствие конфликтных ситуаций; 0 баллов – наличие жалоб, конфликтов, заявлений	
		Положительная динамика количества обучающихся, принявших участие в творческих конкурсах, фестивалях (всероссийский, региональный, муниципальный уровень, школьный уровень)	П5	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – школьный уровень	
		Качественная организация и проведение открытых мероприятий, выставок, соревнований, концертов и пр.	П6	3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – школьный уровень	
К16 Признание высоких профессиональных достижений	Проведение мастер-классов, открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, участие в конкурсах, наличие публикаций	Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства	П7	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень.	16
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	П8	Очные: 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – школьный уровень Заочные: 1 балл – всероссийский уровень	
		Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты	П9	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – школьный уровень	
		Наличие публикаций	П10	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень;	

Дополнительный критерий			П11		
-------------------------	--	--	-----	--	--

1.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности завхоза

Критерии	Расшифровка критерия	Показатели		Шкала	Максимальное кол-во баллов
К17 Обеспечение образовательной деятельности школы	Обеспечение высокого уровня безопасности жизнедеятельности школы	Соблюдение, в соответствии с нормативными требованиями, правил пожарной, электро-, экологической, радиационной безопасности, своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирующих служб	П1	До 5 баллов	56
		Своевременное составление планов на текущий период, год по ремонту, восстановлению, профилактическим работам по зданию и территории школы	П2	До 3 баллов	
		Организация своевременного заключения договоров на поставки товаров, услуг и работ по обслуживанию здания школы	П3	До 3 баллов	
		Организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических условий в здании школы	П4	До 5 баллов	
		Высокое качество подготовки и проведение всех видов ремонтных работ	П5	До 10 баллов	
		Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния здания, сооружений, хозяйственного инвентаря	П6	До 5 баллов	
		Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электро-, энергии, тепло- и водопотребления и т.д.	П7	До 5 баллов	
		Качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	П8	До 3 баллов	
		Подготовка и организация летнего отдыха обучающихся и летнего трудового лагеря	П9	До 3 баллов	
		Полное и своевременное использование бюджетных средств	П10	До 3 баллов	
Дополнительный критерий		За работу без больничных листов	П11	До 3 баллов	
		Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями (выдача талонов, проездных и др.)	П12	До 5 баллов	
		Разработка инструкций, положений и др.	П13	До 3 баллов	

1.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности обслуживающего персонала (рабочий по обслуживанию зданий, уборщики, гардеробщики, дворник, сторож, повар, мойщик посуды, кухонный рабочий).

Критерии	Расшифровка критерия	Показатели	Шкала	Максимальное кол-во баллов		
К18 Обеспечение образовательной деятельности школы	Высокий уровень обеспечения технического обслуживания систем жизнедеятельности школы	Электрик, сантехник			48	
		Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации.	П1	3 балла		
		Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам.	П2	2 балла		
		Оперативное устранение аварийных ситуаций.	П3	5 баллов		
		Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года.	П4	10 балла		
		Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	П5	5 баллов		
		Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	П6	2 балла		
		Проведение мероприятий по экономии по потреблению ресурсами электроэнергии, теплу, водопотребления и др.	П7	4 балла		
		Соблюдение САНПиН, ТБ и ПБ при осуществлении должностных обязанностей.	П8	3 балла		
		За работу без больничных листов	П9	3 балла		
		Участие в благоустройстве территории школы	П10	3 балла		
		Обустройство детской площадки	П11	5 баллов		
Своевременное выполнение заявок по ремонту от работников, администрации школы	П12	3 балла				
Сторож						
		Регулярный обход территории школы	П1	3 балла	22	
		Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей и зданий	П2	3 балла		
		Сохранность приусадебного участка, цветников в летнее время	П3	3 балла		
		Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	П4	3 балла		
		Своевременное оповещение администрации школы и ЧП в школе	П5	2 балла		
		Соблюдение САНПиН, ТБ и ПБ при осуществлении должностных обязанностей.	П6	2 балла		
		Проведение мероприятий по экономии по потреблению ресурсами электроэнергии, теплу, водопотребления и др.	П7	3 балла		
		За работу без больничных листов	П8	3 балла		

Дворник			
Очистка пожарного водоёма	П1	2 балла	33
Соблюдение чистоты территории	П2	2 балла	
Своевременная очистка пожарных выходов	П3	3 балла	
Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года.	П4	10 балла	
Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	П5	5 баллов	
Участие в благоустройстве территории школы	П6	3 балла	
Обустройство детской площадки	П7	5 баллов	
За работу без больничных листов	П8	3 балла	
Гардеробщик			
Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	П1	3 балла	30
Обеспечение сохранности сданных в гардероб вещей	П2	3 балла	
Соблюдение чистоты и порядка в гардеробе	П3	3 балла	
Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	П4	3 балла	
Совмещение исполнения и качественное выполнение работы по нескольким должностным обязанностям	П5	3 балла	
Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года.	П6	10 балла	
Проведение мероприятий по экономии по потреблению ресурсами электроэнергии и др.	П7	2 балла	
За работу без больничных листов	П8	3 балла	
Уборщик			
Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	П1	2 балла	36
Соблюдение САНПиН при осуществлении должностных обязанностей.	П2	3 балла	
Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей	П3	2 балла	
Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	П4	5 баллов	
Совмещение исполнения и качественное выполнение работы по нескольким должностным обязанностям	П5	3 балла	
Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года.	П6	10 балла	
Проведение мероприятий по экономии по потреблению ресурсами электроэнергии, водопотребления и др.	П7	3 балла	

	Качественное проведение генеральной уборки (1 раз в месяц)	П8	5 баллов	48
	За работу без больничных листов	П9	3 балла	
	Заведующий столовой, повар, мойщик кухонной посуды			
	Соблюдение САНПиН при осуществлении должностных обязанностей.	П1	2 балла	
	Качественное приготовление блюд и кулинарных изделий.	П2	2 балла	
	Разнообразие меню и кулинарных изделий	П3	3 балла	
	Витаминизация блюд	П4	2 балла	
	Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года.	П5	10 балла	
	Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	П6	5 баллов	
	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	П7	3 балла	
	Своевременное и качественное предоставление аналитических и планируемых материалов	П8	3 балла	
	Соблюдение ТБ и ПБ при работе с электроприборами, горячей водой и др.	П9	3 балла	
	Своевременное и качественное выполнение отдельных поручений по хозработам от работников, администрации школы	П10	3 балла	
	Мелкий ремонт	П11	3 балла	
Проведение мероприятий по экономии по потреблению ресурсами электроэнергии, водопотребления и др.	П12	3 балла		
Дополнительный критерий	За работу без больничных листов	П13	3 балла	
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	П14	3 балла	

1.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учебно-вспомогательного персонала

1.8. (воспитатель, секретарь, лаборант)

Критерии	Расшифровка критерия	Показатели	Шкала	Максимальное кол-во баллов
К19 Обеспечение образовательной деятельности школы	Высокий уровень организации работы			

		Секретарь			30
		Высокое качество оформления документации, печатного материала на конкурсы, семинары, конференции и другие мероприятия	П1	До 10 баллов	
		Своевременное оформление архива	П2	До 3 баллов	
		Работа с работниками школы по оформлению печатного материала на конкурсы, семинары, конференции и другие мероприятия		До 3 баллов	
		Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей (и др.)	П3	До 5 баллов	
		За работу без больничных листов	П4	До 3 баллов	
		Своевременное выполнение курьерских обязанностей	П5	До 3 баллов	
		Отсутствие обоснованных (письменных) жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	П6	Отсутствие – 3 балла	
		Лаборант			34
		Качественная помощь в организации и проведении экспериментальных, лабораторных и творческих работ по физике, химии, информатике и др.	П1	До 3 баллов	
		Соблюдение САНПиН при осуществлении должностных обязанностей.	П2	До 2 баллов	
		Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года.	П3	До 10 баллов	
		Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	П4	До 5 баллов	
		За работу без больничных листов	П5	До 3 баллов	
		Своевременное и качественное выполнение отдельных поручений от работников, администрации школы	П6	До 3 баллов	
		Контроль за соблюдением обучающимися правил ТБ и инструкций при выполнении лабораторных работ	П7	До 3 баллов	
		Обеспечение учителям-предметникам условий для проведения уроков с использованием информационно-коммуникационных технологий	П8	До 5 баллов	

1.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности библиотекаря				
Критерии	Расшифровка критерия	Показатели	Шкала	Максимальное кол-во баллов

К21 Обеспечение образовательной деятельности школы	Высокий уровень организации работы с учебным фондом, методическими материалами, художественной литературой	Разработка планов и обеспечение полного, своевременного комплектования библиотечного фонда современной, отвечающей требованиям учебного плана школы методической, учебной, научно-методической литературой с учетом профиля образовательных программ и оптимальным расходованием бюджетных средств.	П1	До 7 баллов	29
		Организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок по актуальным вопросам новых педагогических технологий.	П2	Регулярно – 5 баллов; Эпизодически – 3 балла	
		Своевременное составление и предоставление отчетности о работе библиотеки.	П3	Своевременное – 3 балла; Несвоевременное – 0 баллов	
		Удельный вес обслуживаемых обучающихся и работников школы на абонементе и в читальном зале.	П4	До 50% - 1 балл До 70% - 2 балла До 100% - 3 балла	
		Проведение читательских конференций на актуальные темы по вопросам воспитания обучающихся.	П5	Регулярно – 3 балла; Эпизодически – 1 балл	
		Использование компьютерных технологий и современных информационно-поисковых систем	П6	3 балла	
Дополнительный критерий		Расширение образовательных возможностей обучающихся через неделю чтения, творческие конкурсы, издательскую деятельность и др.	П7	До 5 баллов	

4. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера.

4.1. Оценка результативности деятельности педагогических и других работников школы производится один раз в год за предыдущий учебный год.

Для этого каждый работник школы самостоятельно заполняет карту результативности своей деятельности за отчетный период и сдает её для выверки и подсчета баллов.

4.2. Для подсчета баллов в школе приказом директора школы создается комиссия. В состав комиссии могут быть назначены заместители директора школы, руководители методических объединений, члены профсоюзного комитета и другие работники школы. Производится выверка и подсчет баллов каждому работнику школы за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная пунктом 1.3. настоящего Положения.

4.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, складывается из фонда экономии заработной платы за январь-декабрь текущего года. Для каждой категории работников (заместителей руководителя, педагогических работников и т.д.), разделить на максимально возможную для данной категории работников сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

4.4. Баллы выставляются за конкретные показатели за годовой срок (для педагогических работников за предыдущий учебный год) и могут быть изменены по его истечению, если качество работы работника изменилось. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности работника и служит основанием для установления максимальной доплаты. Размер доплаты назначается как единовременная выплата стимулирующего характера.

4.5. Стимулирующие выплаты могут быть сняты полностью или уменьшены на 5 баллов на основании приказа директора школы, с учетом мнения профсоюзного комитета:

- б) если на работника школы за период, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание;
- учитель имеет замечание за нарушение педагогической этики;
 - нарушения дисциплины труда;

- несвоевременного выполнения заданий или некачественного выполнения работы, определенной при установлении стимулирующей выплаты на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты и другие);
 - если учитель имеет более одного неуспевающего обучающегося за четверть в одном классе.
- 4.6. Снижение баллов производится на основании приказа директора школы. Приказы об установлении, снятии, уменьшении стимулирующих выплат доводятся до сведения работников под роспись.
- 4.7. В случае если часть стимулирующих выплат работникам школы будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с профсоюзным комитетом перераспределение средств внутри школы.
- 4.8. В случае не согласия с размером стимулирующих выплат (количеством баллов) любой работник школы может подать заявление в конфликтную комиссию, которая создаётся приказом директора школы.
- 4.9. Документы по распределению стимулирующих выплат (карты результативности, итоговый протокол оценки результативности, протоколы заседаний конфликтной комиссии и др.) хранятся в документах школы в течение одного года.
- 4.10. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются комиссией, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заместителей директора школы. Заместители представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.
- 4.11. Учителя и классные руководители, другие работники школы имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения. Комиссия принимает решение о премировании открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов. Решение комиссии оформляется решением. На основании решения директор школы издает приказ о премировании. Приказ доводится до сведения учителя, классного руководителя, других работников школы в недельный срок.
- 4.12. В данное Положение могут вноситься дополнения и изменения связанные с производственной необходимостью, изменениями в образовательной системе школы и (или) изменением в законодательстве.

СОГЛАСОВАНО
 Председатель профсоюзного
 комитета _____ Ю.В. Деськова
 «__» _____ 2020г.

УТВЕРЖДАЮ
 Директор МБОУ «Борковская
 ООШ»
 _____ Л.В. Короткова
 «__» _____ 2020г .

Типовые нормы

бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МОБУ «Борковская ООШ» (извлечение из приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н)

№п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
	Дворник, уборщик территории	Костюм хлопчатобумажный	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей подкладке	1 на 2,5 г
	Валенки	1п на 3г	
	Галоши на валенки	1п на 2г	
	В остальное время года дополнительно:		
	Плащ непромокаемый	1на 3 г	
	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
	Сапоги резиновые	1 пара	
	Перчатки резиновые	2 пары	
	Сторож	При занятости на наружных работах: костюм вискозно-лавсановый	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой	Дежурный
		Полушубок	Дежурный
		Валенки	Дежурные
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1

	Слесарь-сантехник	При выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств:	
		Костюм брезентовый Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Противогаз шланговый	1 на 1,5г 1 пара 6 пар Дежурные Дежурный
		При наружных работах зимой:	
		Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	1 на 2,5г 1 на 2,5г
	Рабочий по обслуживанию здания	Костюм х/б Перчатки с полимерным покрытием Ботинки кожаные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей подкладке Брюки на утепляющей подкладке Валенки	1 6 пар 1 пара 1 на 2 1 на 2 1п на 2,5
	Электрик	Полукомбинезон х/б Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 Дежурные Дежурные
	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 12 пар Дежурные
	Кухонный рабочий, (повар, кухонный рабочий) повар	Халат х/б Перчатки резиновые Шапочка или косынка х/б Обувь на прорезиненной подошве	1 6 пар 1 пара Дежурные
	Библиотекарь	Халат х/б	1
	Учитель химии	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1,5 г 1 на 3 г 4 пары до износа 1 шт
	Учитель физики	Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	Дежурные Дежурные Дежурные Дежурные

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета _____ Ю.В. Деськова
«__» _____ 2020г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Борковская
ООШ»
_____ Л.В. Короткова
«__» _____ 2020г .

Изменения и дополнения.

п.1 раздела III Приложения 2 Соглашения изложить в следующем виде:

1. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников образовательных организаций в предпенсионный период, установленный федеральным законодательством, оплата труда сохраняется на уровне ранее установленной квалификационной категории до наступления пенсионного возраста. Приказ об оплате труда педагогического работника на уровне имевшейся у него квалификационной категории издается руководителем образовательной организации на основании заявления педагогического работника в письменной форме с приложением документа, подтверждающего статус предпенсионера.

включить в п.1 раздела 2 Приложения № 2 Соглашения следующие ведомственные награды:

- Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации;
- Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации;
- нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;
- медаль Л.С.Выготского;
- почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования»;
- знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»

абзац 3 пункта 4.11 Соглашения изложить в следующей редакции:

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории в предпенсионный период, установленный федеральным законодательством, сохранять оплату труда с учетом имевшейся

квалификационной категории до наступления пенсионного возраста;

пункт 6.4 Соглашения изложить в следующей редакции:

6.4. Работодатели освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время, от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Выполнение дополнительно возложенных обязанностей по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется педагогическими работниками только с их письменного согласия.

За счет бюджетных ассигнований бюджета УР, выделяемых на проведение ГИА педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой устанавливается Правительством УР.

подпункт 3 пункта 2 раздела 1 Приложения № 2 Соглашения изложить в следующей редакции:

3) победителям, призерам (I, II, III места) международных, всероссийских, республиканских конкурсов педагогического мастерства, проводимых под эгидой федеральных министерств (ведомств), а также победители конкурса «Поощрение лучших учителей», «Поощрение лучших педагогических работников», Республиканского конкурса «Педагог года Удмуртии», в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации;

из подпункта 6 пункта 2 раздела 1 Приложения № 2 Соглашения исключить слова «и призеров» и изложить в следующей редакции:

б) преподавателям, мастерам производственного обучения, подготовившим победителей конкурсов профессионального мастерства регионального, межрегионального, российского, международного (WorldSkillsRussia) уровня для обучающихся в организациях среднего профессионального образования;

добавить в пункт 2 раздела 1 Приложения № 2 Соглашения следующие подпункты:

13) педагогическим работникам коррекционных школ, подготовившим в течение последних пяти лет с момента предыдущей аттестации победителей, (призеров 1,2,3 места) Всероссийской спартакиады специальной олимпиады, осуществляемой под руководством Министерства спорта РФ;

14) педагогическим работникам, подготовившим в течение последних пяти лет с момента предыдущей аттестации победителей (призеров 1,2,3 места) Всероссийского конкурса «Лучший по профессии» по виду профессиональной и трудовой деятельности, проводимой под эгидой Министерства просвещения РФ;

15) педагогическим работникам, имеющим первую и высшую квалификационную

категорию, стаж работы не менее 15 лет, значительные достижения по направлению деятельности на основании ходатайства районного методического объединения или методической службы муниципального образования.

внести изменения в таблицу раздела 2 Приложения №2 Соглашения и дополнить пунктами:

- Квалификационная категория при выполнении работы по должности «педагог-психолог» может учитываться по должности учителя и (или) преподавателя элективных, факультативных курсов социально-психологического профиля;

- Квалификационная категория при выполнении работы по должности «педагог дополнительного образования» может учитываться по должности «педагог-организатор».

пункт 2 раздела 3 Приложения № 2 Соглашения изложить в следующей редакции:

2. В случае истечения срока действия квалификационной категории в период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, длительной командировки по специальности за рубежом, нахождения в отпуске в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или уходом на пенсию независимо от ее вида и другим уважительным причинам, по заявлению педагогических работников оплата их труда может быть сохранена на уровне ранее установленной квалификационной категории не более чем на 1 год с момента выхода на работу распорядительным актом руководителя соответствующего органа управления образованием или государственной образовательной организации.

В данной книге прошнуровано, пронумеровано

листами

Директора школы

№ 3 " 09

В.Л.В. Короткова



[Faint, illegible text from the reverse side of the page is visible through the paper.]

