

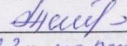
Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Ракитянская средняя общеобразовательная школа №3
имени Н.Н. Федутенко»
Ракитянского района Белгородской области

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Ракитянская средняя общеобразовательная школа №3
имени Н.Н. Федутенко»
Ракитянского района Белгородской области
на 2018 – 2020 годы

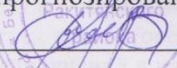
От работодателя
Директор МОУ «Ракитянская
средняя общеобразовательная школа №3
имени Н.Н. Федутенко»
 Еременко Ю.А.
«23» марта 2018 г.



От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации
МОУ «Ракитянская средняя
общеобразовательная школа №3
имени Н.Н. Федутенко»
 Таранова Н.Н.
«23» марта 2018 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в отделе
экономического анализа, прогнозирования, трудовых отношений
администрации Ракитянского района

Регистрационный № А-18-15 от «27» марта 2018 г.

Главный специалист отдела экономического анализа,
прогнозирования, трудовых отношений администрации Ракитянского района
 Е.В. Павлов



**Принят на собрании работников
Муниципальное общеобразовательное
учреждение «Ракитянская средняя
общеобразовательная школа №3 имени
Н.Н. Федутенко»
Протокол № 3 «23» марта 2018 г.**

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 МОУ «Ракитянская средняя общеобразовательная школа №3 имени Н.Н. Федутенко» Ракитянского района Белгородской области (далее – учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

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»;

Закон Белгородской области «О социальном партнерстве в Белгородской области» от 5 июля 2007 г. №122.

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.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора учреждения Ерёменко Юлии Андреевны (далее – работодатель);

работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком первичной профсоюзной организации) Тарановой Н.Н..

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 3-х дней после его подписания.

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

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

1.8. При смене формы собственности учреждения 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.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. 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 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.

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

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации:

1.13.1. Правила внутреннего трудового распорядка (приложение №1);

1.13.2. Положение об оплате труда работников (приложение №2);

1.13.3. Соглашение по охране труда (приложение №3);

1.13.4. 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);

1.13.5. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (приложение №5);

1.13.6. Перечень должностей, работ с неблагоприятными условиями труда, при выполнении которых устанавливаются доплаты к должностному окладу (приложение № 6);

1.13.7. Положение о стимулирующей части фонда оплаты труда (приложение № 7);

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.

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.

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 роспись 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 педагогического 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, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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 профкому первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три 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 – также соответственно 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;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет- не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев, предусмотренных пунктами 1,5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса.

В этом случае работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего

порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (не менее 2 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 профкома первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения профкома 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 и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (ст.187 ТК РФ).

При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

200 рублей – по Белгородской области;

200 рублей – за пределы Белгородской области;

500 рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

При направлении работников в служебные командировки в районы Крайнего Севера и в приравненные к ним местности размер суточных увеличивается на 40%, но не более 700 руб. в сутки.

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 учреждения, ее реорганизацией с участием профкома 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. Профком первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. 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.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (или согласие) при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

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

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

2.3.6. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

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 учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, согласованными с профкомом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

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).

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. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя — устанавливаются по соглашению между работником и работодателем по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-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 правовыми актами Российской Федерации.

3.6. В учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

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

3.7. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям) устанавливается работодателем по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.8. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника учреждения, осуществлять 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), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.9. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе 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.

3.10. 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.

3.11. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.12. 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.

3.13. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

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

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

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.

3.15. 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 учреждения по согласованию с профкомом 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.

3.16. 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 профкома 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.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.17. Работодатель обязан согласовывать с профкомом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.18. 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 учреждения.

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 профкома первичной профсоюзной организации.

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

3.19. Привлечение работников учреждения 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.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

3.21. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого 56 календарных дней устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

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.

3.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом 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. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Работнику предоставляется отпуск вне графика отпусков при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст.263.1 ТК РФ).

3.23. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

3.23.1. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, обеспечивается право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением № 5 к коллективному договору.

3.23.2. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день (не менее 3-х дней) определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

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

3.25. 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.¹³

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).

3.26. Стороны договорились о предоставлении работникам учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- 10 календарных дней - председателю ПК;
- 5 календарных дней - членам ПК по представлению председателя;
- 5 календарных дней - сотрудникам, не имеющим больничных листов в течение учебного года;
- 5 календарных дней - женщинам, воспитывающим ребенка-инвалида.
- для проводов детей в армию — 3 дней;

- в случае свадьбы работника (детей работника) — 3 дней;
- на похороны близких родственников — до 3 дней;

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

3.28. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

3.29. 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;
- 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.

3.30. 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).

3.31. Профком первичной профсоюзной организации обязуется:

3.31.1. 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.

3.31.2. 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.

3.31.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми договорами, заключенными между руководителем учреждения и работниками, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения.

4.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе:

-Постановления правительства Белгородской области от 23.06.2008 г. №159-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных учреждений» (с последующими изменениями);

-Постановления главы местного самоуправления Ракитянского района Белгородской области от 29.01.2008 г. №37 «Об установлении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений» (с последующими изменениями).

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, Положением о распределении стимулирующей части ФОТ, локальными нормативными актами учреждения.

4.4. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения и по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

4.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца.

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

4.6. 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 и тяжелых 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, ведение учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

Педагогический работник учреждения, осуществляющий образовательную деятельность, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника (часть 2 статьи 48 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

4.7. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работника, являются критерии, отражающие результаты его работы.

Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с управляющим советом, на основании представления руководителя образовательного учреждения и по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

4.8. Заработная плата педагогических работников складывается из базовой и стимулирующей частей. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников. Выплаты стимулирующего характера делятся на две группы: гарантированные стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени и стимулирующие выплаты по результатам труда.

Гарантированные стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, учёной степени устанавливаются в фиксированных денежных суммах:

- за звание «Народный учитель» -5 000 руб.;
- имеющим ордена и медали (К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени)), за звание «Заслуженный учитель»-3000 руб.;
- за отраслевые награды «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»-500руб.;
- за ученую степень (доктора наук, кандидата наук) -3 000 руб.

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

Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее чем через один год после получения соответствующего документа об уровне образования и квалификации, выплачивается доплата к заработной плате, получаемой молодым специалистом по основному месту работы, в размере 1 000 рублей, имеющим высшее профессиональное образование, и 500 рублей, имеющим среднее профессиональное образование, в пределах стимулирующего фонда.

4.9. 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.

4.10. 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.

4.11. 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 процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.12. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

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

4.13. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в учреждении не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего профессионального образования, выплачивается единовременное пособие согласно распоряжению администрации Ракитянского района.

4.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В приложении №7 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий 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.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

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

4.16. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам учреждения производится также и в каникулярный период. Каких-либо ограничений по выполнению функций классных руководителей более чем в одном классе не устанавливается. Обязанности по классному руководству могут возлагаться на одного учителя с его согласия в двух классах (в том числе временно в связи болезнью педагога). При этом учителю должно выплачиваться вознаграждение за эту дополнительную работу в каждом классе.

4.17. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам. Оплата труда за выполнение работ в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно за фактически отработанные часы по замещению согласно окладам, размер которых утверждается постановлением Правительства Белгородской области. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется в трудовом договоре.

4.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается согласно ст.153 ТК РФ.

4.19. Работникам, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального соглашений по вине работодателя или органов власти, сохраняется заработная плата в полном размере.

4.20. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4.21. Заработная плата работников образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

4.22. Работникам образовательных учреждений, работающим на территории Белгородской области, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета, при условии полной занятости с учетом сложившейся нагрузки на работника и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки, устанавливается размер месячной начисленной заработной платы не менее 8046 рублей.

4.23. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.24. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

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

5.2.4. Соблюдать в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

5.2.5. Компенсировать 100% стоимость оплаты за проживание работников в общежитии и в съемной квартире.

5.2.6. Производить выплату педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), льгот по жилищно-коммунальным услугам, установленных законодательством РФ, законом Белгородской области от 21 июля 2008 г. №215 «О размере, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)». Положения вышеуказанных нормативных актов распространяются также на педагогических работников, прекративших педагогическую деятельность после назначения им пенсии (независимо от вида пенсии), если стаж их педагогической работы в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), составляет не менее 10 лет и на день назначения пенсии имели право на указанные льготы.

5.2.7. Осуществлять выплату разовой премии за повышение производительности труда, за многолетний добросовестный труд, в честь -юбилея, профессионального праздника, ухода на пенсию в установленном размере, исходя из финансовых возможностей школы, но не более размера месячного оклада (месячной тарифной ставки). Юбилейными датами для трудящихся являются: возраст 50 лет и далее через каждые 5 лет.

5.2.8. Сохранять по истечении срока действия квалификационной категории педагогическим работникам, не имеющим возможности пройти процедуру аттестации по уважительным причинам, в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории:

- 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»;

- продолжительной болезни;

- при возобновлении педагогической деятельности;

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

- в случае прекращения педагогической деятельности.

Принятое решение оформляется приказом руководителя учреждения.

5.3. Упрощенная процедура аттестации педагогических работников на квалификационные категории, учет и распространение действия имеющихся квалификационных категорий осуществляются в соответствии с приказом департамента образования Белгородской области №2861 от 6 сентября 2016 года «Об утверждении региональных документов по аттестации педагогических работников».

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 (приложение № 3 к коллективному договору).

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 профкомом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложение № 4 к коллективному договору).

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

6.1.11. Обеспечить ежедневное проведение в процессе трудовой деятельности медицинских осмотров (тестирование) водителя школьного автобуса на предмет употребления им наркотических средств, психотропных веществ и алкоголя.

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 профкомом 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 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.

6.1.17. Нести материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем. Профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.2. 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.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. 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 учреждения 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 не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.6. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.6. Профком обязуется:

6.6.1. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

6.6.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6.6.3. Принимать активное участие в реализации мероприятий по снижению алкоголизации, табакокурения и употребления наркотических средств населением Белгородской области.

6.6.4. Обеспечить участие работников в спортивных мероприятиях физкультурно-спортивного комплекса ГТО.

6.6.5. Обеспечить участие работников в ежегодных спартакиадах среди трудовых коллективов отрасли.

6.6.6. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведение мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

6.6.7. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.

6.6.8. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

6.6.9. Проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

\

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. 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.

7.2. 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).

7.3. 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:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение профкома первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. 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»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять профкому первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы профкома первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять профкому первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профкому первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.3.8. 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.

7.3.9. Привлекать представителей профкома первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с профкомом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома 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 профкомом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения профкома 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);
- 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).

7.6. С учетом мотивированного мнения профкома 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).

7.7. По согласованию с профкомом 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);

7.8. С предварительного согласия профкома первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами профкома первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами профкома первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена профкома первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) 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).

7.10. Члены профкома 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).

7.11. Члены профкома первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профкома 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).

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

7.13. Работодатель за счет средств стимулирующего фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю первичной профсоюзной организации при балльной системе не менее 5 баллов.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Профком 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 профком 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, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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. Вносить предложения в проекты законов и иные нормативные правовые акты в сфере труда, в том числе по вопросам оплаты труда и уровня жизни работников.

8.7. Осуществлять общественный контроль за своевременной выплатой заработной платы и уплатой страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

8.8. Оказывать правовую и методическую помощь коллективам работников при изменении организационно-правовой формы, способствовать участию работников в управлении образовательным учреждением.

8.9. Способствовать совершенствованию организации труда и заработной платы.

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

8.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.12. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

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

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

8.15. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

8.16. Содействовать оздоровлению работников учреждения и их детей.

8.17. Содействовать участию работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства.

8.19. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с их заявлениями и решением профкома.

8.17. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения.

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 ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения.

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

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

9.6. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.²⁸

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора начать за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.10. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по согласованию сторон в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ (глава 61), иными федеральными законами.

Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
между администрацией и профсоюзным комитетом
МОУ «Ракитянская средняя общеобразовательная школа № 3 имени Н.Н. Федутенко»
Ракитянского района Белгородской области

Принято:

Общим собранием
коллектива МОУ
«Ракитянская средняя
общеобразовательная
школа № 3 имени Н.Н.
Федутенко» Ракитянского
района Белгородской
области
Протокол № 2
«07» марта 2018 г.

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ «Ракитянская средняя
общеобразовательная школа
№ 3 имени Н.Н. Федутенко»
Ракитянского района
Белгородской области
Желуд Таранова
Н.Н. «07» марта 2018 г.

Утверждено:

Директор МОУ «Ракитянская
средняя общеобразовательная
школа № 3 имени Н.Н. Федутенко»
Ракитянского района
Белгородской области
Ерёменко Ю.А.
Приказ № 255
«07» марта 2018 г.

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«РАКИТЯНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3
ИМЕНИ Н.Н. ФЕДУТЕНКО»
РАКИТЯНСКОГО РАЙОНА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

I. Общие положения

- 1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (в ред. от 30.06.2006г.), Уставом, Коллективным договором (далее – Учреждение).
- 1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным организационно-распорядительным документом Учреждения, которые регламентируют трудовые отношения между Работником и Учреждением с момента их возникновения, определяют правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, порядок приема, перевода и увольнения Работников, основные обязанности и ответственность Работников и администрации Учреждения, рабочее время и его использование, поощрения за успехи в работе, взыскания за нарушения трудовой дисциплины, иные вопросы трудовых отношений.
- 1.3. Правила имеют целью способствовать наиболее эффективной организации и повышению производительности труда, а также соблюдению трудовой дисциплины.
- 1.4. Основные термины и определения:
- 1.4.1. Работник – физическое лицо (гражданин), состоящий в трудовых отношениях с Работодателем.
- 1.4.2. Кандидат – физическое лицо (гражданин), претендующий на занятие вакантной должности у Работодателя.
- 1.4.3. Работодатель – Учреждение в лице начальника Учреждения.
- 1.4.4. Администрация – должностные лица, уполномоченные представители Работодателя, выполняющие от его имени функции Учреждения, в частности в сфере трудовых отношений.
- 1.4.5. Дисциплина труда – обязательное для всех Работников подчинение нормам поведения, определенным в соответствии с настоящими Правилами, трудовым

договором, должностными инструкциями, другими локальными нормативными актами Учреждения.

1.5. Работники Учреждения обязаны соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя и Администрации, повышать профессионализм, квалификацию, продуктивность труда, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии.

1.6. Трудовая дисциплина обеспечивается Работодателем и Администрацией созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным выполнением трудовых обязанностей, методами убеждения, а также поощрением за добросовестный труд.

1.7. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются Работодателем и Администрацией в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, - совместно или по согласованию с соответствующими выборными профсоюзными органами.

1.8. Настоящие Правила, а также все изменения и дополнения к ним утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ для принятия локальных нормативных актов.

1.9. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к Коллективному договору Учреждения.

1.10. С Правилами внутреннего трудового распорядка работник знакомится под роспись при приеме на работу.

II. Порядок приема и увольнения Работников

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

2.1.1. Дополнительные условия трудового договора не должны ухудшать положения Работника по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации, соглашениями любого уровня, Коллективным договором Учреждения.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, Коллективным договором.

2.3. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.4. Фактический допуск Работника к работе осуществляется только после подписания сторонами трудового договора и издания приказа о назначении на должность. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не оговорено в трудовом договоре, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или Администрации. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель и Администрация обязаны оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

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

2.6. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.7. Документами, определяющими конкретную трудовую функцию Работника, являются:

- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий;
- трудовой договор;
- Положение о соответствующем структурном подразделении, утвержденное в соответствующем порядке;
- должностные обязанности Работника.

2.8. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в Учреждение, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющего личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- документа об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

2.8.1. Заключение трудового договора без указанных документов не производится.

2.8.2. В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств Кандидата, а также для планирования мероприятий, направленных на адаптацию Работника в новых условиях, Администрация Учреждения может предложить ему:

- представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы;
- пройти профессиональное и (или) психологическое тестирование.

2.8.3. Прием на работу в образовательное учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы, обязательное предъявление которых не предусмотрено законодательством.

2.8.3.1. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда (абз.2 ч.2 ст.331 ТК РФ);
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитационным основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а так же против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 ст.331 ТК РФ (абз.3 ч.2 ст.331 ТК РФ);
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абз.3 ст.331 ТК РФ (абз.4 ч.2 ст.331 ТК РФ);
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке (абз.5 ч.2 ст.331 ТК РФ);
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения (абз.6 ч.2 ст.331 ТК РФ).

Из числа лиц, указанных в абз.3 ч.2 ст.331 ТК РФ, лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ

конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а так же против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности (ч.3 ст.331 ТК РФ).

К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абз. 3 и 4 ч.2 ст. 331 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных ч.3 ст.351.1 ТК РФ.

Наряду с указанными в ст. 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абз. 3 и 4 ч.2 ст.331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Лица из числа указанных в абз.3 ч.2 ст.331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а так же против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

2.9. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого Работодателя (внешнее совместительство).

2.10. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату.

Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

2.11. По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года (а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу).

- 2.12. В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу.
- 2.13. Перевод на работу более низкой квалификации даже в чрезвычайных условиях допускается только с письменного согласия Работника.
- 2.14. Администрация Учреждения может объявить конкурс на замещение вакантной должности. В этом случае издается приказ и утверждается положение о конкурсе, в котором могут быть предусмотрены оценочные процедуры, включая тестирование Кандидата.
- 2.15. Администрация Учреждения может с согласия Работника или Кандидата проверить его персональные данные и собрать информацию от рекомендателей и его бывших работодателей.
- 2.16. При заключении трудового договора Работнику может быть установлен испытательный срок в целях проверки соответствия его поручаемой работе, кроме лиц которым, в соответствии с трудовым законодательством, не предусмотрено установление испытания.
- 2.17. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей Учреждения и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - 6 месяцев.
- 2.18. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.
- 2.19. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он отсутствовал на работе.
- 2.20. В трудовом договоре указываются сведения о Работнике и представителе Работодателя, подписавших трудовой договор. Трудовой договор включает в себя обязательные условия, перечисленные в части 2 ст.57 Трудового кодекса РФ. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленными нормами трудового законодательства.
- 2.21. При поступлении Работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу Администрация обязана провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, разъяснить обязанность по сохранению сведений, составляющих служебную тайну, ответственность за ее разглашение.
- 2.22. Работник обязан проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- 2.23. На время прохождения медицинских осмотров за Работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата. Время, место и порядок прохождения осмотров определяется заранее.
- 2.24. Уклонение (отказ Работника без уважительной причины) от прохождения периодических осмотров является нарушением трудовой дисциплины и влечет применение мер дисциплинарной ответственности (ст.ст. 212, 214 Трудового Кодекса РФ).
- 2.25. Работодатель обязан отстранить от работы Работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), в случаях, предусмотренных законодательством, и при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний к выполнению работы.
- 2.26. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на период времени до устранения обстоятельств, являвшихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.
- 2.27. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется.
- 2.28. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, Работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу (вакантную должность), не противопоказанную ему по состоянию здоровья.
- 2.29. При отказе Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке, либо отсутствии в Учреждении

соответствующей работы (вакантной должности), трудовой договор прекращается на основании п. 8 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

2.30. Порядок проведения аттестации устанавливается Положением об аттестации работников Учреждения, в соответствии с нормами трудового законодательства. В случае несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, Работник может быть уволен по п.3 ст.81 Трудового кодекса РФ.

2.31. Увольнение, перевод Работника на другую работу производится только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ.

2.32. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен трудовым законодательством. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника на увольнение.

2.33. Днем прекращения трудового договора (увольнения) во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, сохранялось место работы (должность). В том случае, если последний день срока предупреждения приходится на выходной или праздничный день, то последним считается ближайший за ним рабочий день. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу, а Работодатель обязан выдать ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.34. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от её получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления указанного уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать её не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника.

2.35. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.36. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса РФ, со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ, с учетом рекомендаций Постановления Минтруда РФ от 10.10.2003г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек» и Постановления Правительства РФ от 16.04.2003 № 255 (в редакции 06.02.2004г.).

III. Основные права и обязанности Работников

3.1. Работник Учреждения имеет право:

- требовать от Администрации письменного заключения трудового договора;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- принимать решения в соответствии с трудовым договором, положением о структурном подразделении, должностной инструкцией, распределением обязанностей, нарядом, заданием;
- запрашивать и получать в установленном порядке от непосредственных руководителей и из других подразделений Учреждения необходимые для исполнения должностных обязанностей информацию и документы, материалы и ресурсы;
- получать информацию о системе оплаты, порядке и размерах своего материального вознаграждения, а также предоставляемых компенсациях и льготах, установленных в Учреждении;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда. Количеством и качеством выполняемой работы, и в

соответствии с действующими в Учреждении Положениями по оплате труда и материальному стимулированию;

- участвовать в конкурсах (при их проведении) на замещение вакантных, в том числе вышестоящих должностей;
- знакомиться с материалами своего личного дела, результатами оценки, отзывами и другими материалами о своей деятельности;
- требовать проведения служебного расследования для опровержения порочащих его честь и достоинство сведений;
- защищать свои трудовые права и свободы и законных интересов всеми незапрещенными законом способами;
- обязательное социальное страхование, в случаях предусмотренных законом,
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в соответствии с трудовым законодательством.

3.2. Работники Учреждения обязаны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять свои должностные обязанности, распоряжения Администрации и непосредственного руководителя, повышать производительность труда, использовать рабочее время по назначению, воздерживаться от действий, отвлекающих от выполнения своих прямых трудовых обязанностей и мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности, следовать общепринятым нравственным и этическим нормам, заботиться о деловой репутации Учреждения;
- качественно и в срок выполнять свои должностные обязанности, норму выработки, производственные задания и поручения;
- улучшать качество работы, соблюдать трудовую дисциплину, постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень;
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария) и немедленно сообщать о случившемся Администрации;
- содержать свое рабочее место в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории Учреждения; соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- беречь собственность Учреждения, эффективно персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование; экономно и рационально расходовать материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- не разглашать сведения, определенные локальным нормативным актом как конфиденциальная информация и служебная тайна;
- не разглашать и не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации (как в России, так и за рубежом) сведения, полученные в силу служебного положения и определенные специальными документами Учреждения как конфиденциальная информация, служебная тайна, распространение которой может нанести вред Учреждения или его Работникам;
- не разглашать сведения, ставшие известными Работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство других Работников;
- своевременно сообщать специалисту по кадровой работе Учреждения об изменении персональных данных (адреса проживания, регистрации, изменении фамилии, паспортных данных, контактных телефонов и т.д.);

- предупреждать Администрацию Учреждения о невыходе на работу, подтверждать факт нетрудоспособности предъявлением листка нетрудоспособности или другими документами в день выхода на работу;
 - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.
- 3.3. Работникам Учреждения запрещается:
- курение вне отведенных для этих целей мест;
 - пребывание на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
 - использование электронной почты для пересылки служебных документов со сведениями, составляющими конфиденциальную информацию или служебную тайну, без использования специальных средств защиты информации;
 - создание и хранение документов, содержащих конфиденциальную информацию или служебную тайну, на незащищенных дисках персональных компьютеров или каталогах серверов;
 - отвечать на вопросы, давать комментарии, интервью представителям СМИ, касающиеся деятельности Учреждения без предварительного согласования с Администрацией Учреждения.

IV. Основные обязанности Работодателя

- 4.1. Работодатель имеет право:- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ;
- требовать от Работников надлежащего выполнения трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, положением о структурном подразделении, распределением обязанностей, заданиями;
 - требовать от Работников соблюдения трудовой дисциплины, режима рабочего времени и отдыха и соблюдения норм, установленных настоящими Правилами и другими локальными нормативными актами Учреждения;
 - налагать на Работника дисциплинарные взыскания, предусмотренные законодательством РФ;
 - поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд;
 - взыскивать денежные средства в установленном законодательством РФ порядке с Работников общества за прямой (действительный) ущерб, причиненный Учреждению: недостачу, порчу, понижение ценности имущества Учреждения, либо проведение излишних выплат по вине Работника Учреждения другому субъекту (физическому или юридическому лицу) и др.;
 - требовать от Работника возврата выданных ему для выполнения профессиональных обязанностей технических средств, принадлежащих Учреждению на правах собственности, в том числе в судебном порядке.
- 4.2. Работодатель обязан:
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
 - своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - предоставить каждому Работнику работу в соответствии с трудовым договором;

- обеспечить реализацию основных функций и развитие материально-технической базы Учреждения в соответствии с ее статусом и уставом, определять производственные задачи для коллектива, нести ответственность за работу по подбору, расстановке и воспитанию кадров;
- правильно организовать труд рабочих и служащих с учетом специальности и квалификации каждого;
- обеспечить Работника исправным оборудованием, компьютерной и оргтехникой, технической документацией и иными средствами, а также нормативными запасами сырья, материалов и других ресурсов, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечить производственную и трудовую дисциплину, осуществлять организационную работу, направленную на устранение потерь рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- обеспечить исправное содержание помещений, отопления, освещения, вентиляции, оборудования в зданиях и сооружениях Учреждения;
- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний рабочих и служащих; в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска и др.), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами;
- способствовать Работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков - создавать условия для профессионального и творческого роста, внедрения передового опыта, научной организации труда на каждом рабочем месте;
- способствовать созданию в коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать творческую инициативу сотрудников, своевременно рассматривать критические замечания Работников и сообщать им о принятых мерах;
- своевременно рассматривать и внедрять изобретения и рационализаторские предложения, поддерживать и поощрять новаторов производства, содействовать массовому техническому творчеству;
- улучшать условия труда сотрудников, создавать условия для отдыха во время обеденного перерыва, приема пищи, хранения личной одежды и вещей;
- обеспечивать государственное социальное страхование всех сотрудников и выполнение всех социальных льгот, предусмотренных действующим законодательством РФ;
- внимательно относиться к нуждам и запросам Работников, проявлять заботу об их социально-бытовых нуждах, выполнять социальные гарантии, предусмотренные Коллективным договором;
- своевременно предоставлять отпуска всем Работникам Учреждения в соответствии с утвержденными графиками отпусков;
- постоянно совершенствовать организацию оплаты труда, повышать качество нормирования труда; обеспечивать заинтересованность Работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы, правильное соотношение между ростом производительности труда и ростом заработной платы, экономное и рациональное расходование фонда заработной платы, фонда материального поощрения и других поощрительных фондов; правильно применять действующие условия оплаты и нормирования труда, выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором;
- постоянно осуществлять контроль за знанием и соблюдением Работниками всех требований техники безопасности, производственной санитарии и гигиены труда, противопожарной безопасности.

4.3. Администрация исполняет свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения, а также с учетом полномочий трудового коллектива.

4.4. Администрация Учреждения стремится к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений внутри Учреждения, повышению заинтересованности среди Работников в развитии и укреплении деятельности Учреждения.

V. Рабочее время, время отдыха, отпуска и его использование

5.1. Продолжительность рабочей недели – 40 часов, для педагогических работников устанавливается 36 – часовая рабочая неделя.

5.2. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.3. Работа в Учреждении не производится в праздничные дни, установленные трудовым законодательством РФ.

5.4. В случае производственной необходимости Работодатель может изменять режим рабочего времени для отдельных категорий Работников в порядке, установленном законодательством РФ, с учетом мнения представительного органа Работников. .

5.5. Для Работников может устанавливаться ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым Работники могут по распоряжению руководителя (структурного подразделения, либо вышестоящего руководителя) при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной настоящими Правилами продолжительности рабочего времени, в соответствии с Коллективным договором.

5.6. Работники Учреждения могут привлекаться к сверхурочной работе. Сверхурочными считаются работы, производимые Работником по инициативе Работодателя, за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Применение сверхурочных работ Администрацией может производиться в исключительных случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством РФ с учетом мнения профсоюзного комитета. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.7. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими Правилами.

5.8. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Учреждения, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

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

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.9. В случае производственной необходимости администрация Учреждения имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для

замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.10. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

5.11. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.12. Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину) устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.13. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание педагогического совета;
- общее собрание коллектива (в случаях предусмотренных законодательством);
- заседание методического объединения;
- родительские собрания и собрания коллектива учащихся;
- дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

Общее собрание, заседание педагогического совета, занятия школьных объединений совещания не должны продолжаться, как правило, более 2 часов, родительское собрание - 1,5 часов, собрание школьников – 1 часа, занятие кружков, секций от 45 минут до 1,5 часа.

5.14. Директор Учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по школе.

График дежурств составляется на месяц, утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий обучающихся данной смены и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.15. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений. График работы в каникулы утверждается приказом директора Учреждения.

5.16. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

5.17. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала. График отпусков обязателен как для Работника, так и для Работодателя.

5.18. Работникам Учреждения могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

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

5.20. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются в соответствии с законодательством РФ и Коллективным договором.

5.21. Продление и перенос ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством.

5.22. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работнику в течение года.

5.23. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в любое удобное для него время в течение текущего рабочего года.

5.24. Работнику устанавливается за работу в режиме ненормированного рабочего дня дополнительный оплачиваемый отпуск:

- директору –3 дня;
- заместителю директора -3 дня;
- председателю профкома-3 дня;
- библиотекарю – 12 дней;
- повару у плиты – 6 дней;
- водителю -14 дней;
- сторожу-3 дня.

Компенсация за сверхурочную работу производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

5.25. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

5.26. Педагогическим работникам не разрешается по своему усмотрению изменять расписание занятий и график работы; отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними; удалять учащихся с уроков, курить в помещениях школы.

5.27. По соглашению сторон Работнику может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному времени.

5.28. Если по условиям работы перерыв для отдыха и питания установить нельзя, то должностным лицам и Работникам должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Иные перерывы рабочего времени устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

VI. Поощрения за успехи в работе

6.1. За достижение выдающихся результатов в труде, за выполнение особо важных заданий, а так же многолетний добросовестный труд в Учреждении применяются следующие виды наград и поощрений:

6.1.1. Ведомственные:

- Почетная грамота департамента образования, культуры и молодежной политики Белгородской области;
- Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;
- Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- Почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации».

Порядок представления к наградам и поощрениям устанавливается соответствующими Положениями, Положением о порядке награждения Работников Учреждения.

6.1.2. Местных органов власти:

- Благодарность главы администрации Ракитянского района;
- Почетная грамота главы администрации Ракитянского района;

- Благодарность Муниципального совета Ракитянского района;
- Почетная грамота Муниципального совета Ракитянского района;
- Благодарность губернатора Белгородской области;
- Почетная грамота губернатора Белгородской области.

Порядок представления к наградам и поощрениям местных органов власти устанавливается постановлением администрации Ракитянского района, постановлением губернатора Белгородской области, соответствующими Положениями, Положением о порядке награждения Работников Учреждения.

6.1.3. Учреждения:

- Благодарность Учреждения;
- Почетная грамота Учреждения;

Порядок представления к поощрениям Учреждения регламентируется Положением о наградах Учреждения.

6.2. За особые трудовые заслуги, которые по своей общественной значимости выходят за рамки Учреждения, работники представляются к награждению государственными орденами и медалями, Почетными грамотами, к присвоению Почетных званий.

6.3. Запись о поощрениях и награждениях Работника заносится в его трудовую книжку.

VII. Ответственность за нарушение дисциплины труда

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Учреждение имеет право применить к нему дисциплинарные взыскания в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и не противоречащими им локальными нормативными актами Учреждения.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

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

7.3. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами и положениями о дисциплине.

7.4. При наложении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного поступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.5. Право налагать на Работника дисциплинарное взыскание имеет Работодатель и Администрация на основании представления руководителя структурного подразделения, согласованного с вышестоящим руководителем Учреждения, действующим на основании распределения обязанностей.

7.6. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не представленное Работником объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.7. Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается знакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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

VIII. Материальная ответственность Работника и Учреждения

9.1. Одна из сторон трудового договора (Работник или Учреждение), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

9.2. Трудовым договором (дополнительным соглашением) может конкретизироваться материальная ответственность сторон.

9.3. Работодатель несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику в соответствии с ТК РФ, статья 236.

9.3. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения сторон этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

IX. Трудовые споры

Трудовые споры, возникшие между Работником и Учреждением, разрешаются посредством переговоров сторон, состоящих в трудовых отношениях, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
 между администрацией и профсоюзным комитетом
 МОУ «Ракитянская средняя общеобразовательная школа № 3 имени Н.Н. Федутенко»
 Ракитянского района Белгородской области

Принято:	Согласовано:	Утверждено:
Общим собранием	Председатель первичной	Директор МОУ «Ракитянская
коллектива	МОУ профсоюзной организации	средняя общеобразовательная
«Ракитянская средняя	МОУ «Ракитянская средняя	школа № 3 имени Н.Н. Федутенко»
общеобразовательная	общеобразовательная школа	Ракитянского района
школа № 3 имени Н.Н. Федутенко»	№ 3 имени Н.Н. Федутенко»	Белгородской области
Ракитянского района	Ракитянского района	Ерёменко Ю.А.
Белгородской области	Белгородской области	Приказ № 255
Протокол № 2	Н.Н. Таранова	от «07» марта 2018 г.
«07» марта 2018 г.	«07» марта 2018 г.	

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«РАКИТЯНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3
ИМЕНИ Н.Н. ФЕДУТЕНКО»
РАКИТЯНСКОГО РАЙОНА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Общие положения.

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МОУ «Ракитянская средняя общеобразовательная школа № 3 имени Н.Н. Федутенко».

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором МОУ «Ракитянская средняя общеобразовательная школа № 3 имени Н.Н. Федутенко» и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственные	Примечание
1. Организационные мероприятия			
1.1. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29	По графику	Директор, председатель профсоюзной организации	
1.2. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда.	По мере необходим	Директор, председатель	

Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке.	ости	профсоюзной организации	
1.3. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения	По мере необходим ости	Директор, председатель профсоюзной организации	
1.4. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам	Регулярно	Директор	
1.5. Обеспечение структурных подразделений школы Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	Весь период	Директор, председатель профсоюзной организации	
1.6. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты; - работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества	На начало учебного года		
1.7. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: 1 декада марта, 3 декада августа	Директор, председатель профсоюзной организации	
1.8. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	Сентябрь	Директор, председатель профсоюзной организации	
1.9 Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Постоянно в течение года	председатель профсоюзной организации	
1.10. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы	Начало учебного года	Директор, председатель профсоюзной организации	
1. Технические мероприятия			
2.1. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты производственных коммуникаций и сооружений	Сентябрь	Директор	
2.2. Совершенствование имеющихся средств	Постоянно	Директор	

коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	в течение года		
2.3. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	Постоянно в течение года	Директор	
2.4. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	Август	Директор, председатель профсоюзной организации	
2.5. Механизация работ производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок.	Постоянно в течение года	Директор	
2.6. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	Август	Директор	
2. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия			
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	По графику ежегодно, (работник и пищеблока 1 раз в три месяца)	Директор	
3.2. Обеспечение работников горячим питанием	По желанию сотрудников	Директор	
3.3. Создание комнаты отдыха работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работе на свежем воздухе	Весна-осень	Директор, председатель профсоюзной организации	
3.4. Оборудование медпункта; Обеспечение аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава кабинетов: физика, химия, информатика, спортзал, автодела, автотранспорт	Август, декабрь	Директор	
3.5. ремонт и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)	В рамках капремонта школы	Директор	
3. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты			
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми	По мере износа	Директор	

нормами, утверждёнными постановлениями Минтруда России в 1997-2001 гг., и правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утверждёнными постановлением Минтруда России от 18.12.1998 г. №51 с изменениями и дополнениями, утверждёнными постановлением Минтруда России от 21.11.1999 г. №39			
4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	В течение года	Директор	
4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)	В течение года	Директор	
4.4. Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки, щитки защитные лицевые)	В течение года	Директор	
4.5. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы)	В течение года	Директор	
4.6. Обеспечение защиты органов слуха (наушники)	В течение года	Директор	
4.7. Обеспечение защиты головы (каска, шлемы, шапки, береты, шляпы и др.)	В течение года	Директор	
4. Мероприятия по пожарной безопасности			
5.1. Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями и на основе правил пожарной безопасности	В течение года	Директор, председатель профсоюзной организации	
5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения	По мере необходимости	Директор	
5.3. Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	Август	Директор, председатель профсоюзной организации	
5.4. Установление пожарных шкафов и укомплектование их средствами пожаротушения	Август	Директор	
5.5. Обеспечение структурных подразделений школы первичными средствами пожаротушения	Август	Директор	
5.6. Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	По графику	Директор, председатель профсоюзной организации	
5.7. обеспечение свободных запасных эвакуационных выходов	В течение года	Директор	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
между администрацией и профсоюзным комитетом
МОУ «Ракитянская средняя общеобразовательная школа № 3 имени Н.Н. Федутенко»
Ракитянского района Белгородской области

**1. ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОТ, ПРОФЕССИЙ, ДОЛЖНОСТЕЙ, РАБОТА НА КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА
БЕСПЛАТНОЕ ПОЛУЧЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И
ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ:**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
3.	Повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	3 1 1
4.	Помощник повара	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	3 1 1
5.	Подсобная рабочая по кухне	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	3 1 1
6.	Сторож	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 6 пар
7.	Лаборант	<i>При занятости в химической лаборатории:</i>	
		Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 года
		Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный
		Перчатки резиновые	дежурные
		Очки защитные	До износа
		<i>При занятости в физической лаборатории:</i>	
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Указатель напряжения	дежурный
		Инструмент с изолирующими ручками	дежурный
		Коврик диэлектрический	дежурный
8.	Мастер трудового и производственного обучения	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 2 пары До износа
9.	Рабочий по обслуживанию здания	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 на 9 мес. 12 пар
10.	Уборщица производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	2 пары
11.	Электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 дежурные дежурные

2. ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОТ, ПРОФЕССИЙ, ДОЛЖНОСТЕЙ, РАБОТНИКИ КОТОРЫХ ИМЕЮТ ПРАВО НА
БЕСПЛАТНОЕ ПОЛУЧЕНИЕ СМЫВАЮЩИХ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ
(Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г №1122
«Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и
обезвреживающих средств»):

№ п/п	Наименование профессий	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Библиотекарь при работе в книгохранилищах	Работы, связанные с загрязнением	Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 г/ 250 мл
2.	Мастер производственного обучения вождению ТС	Работы, связанные с загрязнением	Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 г/ 250 мл
3.	Водитель автомобиля	Работы, связанные с загрязнением	Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 г/ 250 мл
4.	Гардеробщик	Работы, связанные с загрязнением	Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 г/ 250 мл
5.	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	Работы, связанные с загрязнением	Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 г/ 250 мл
6.	Уборщик производственных и служебных помещений	Работы, связанные с загрязнением Синтетические моющие средства, хлорная известь, хлорамин, др. дез средства	1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах 2. Защитный крем для рук гидрофобного действия (наносится на чистые руки до начала работы) 3. Регенерирующий крем для рук	200 г/ 250 мл 100 мл 100 мл
7.	Лаборант	Работы, связанные с загрязнением Водные растворы кислот, щелочей	1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах 2. Защитный крем для рук гидрофобного действия (наносится на чистые руки до начала работы) 3. Регенерирующий крем для рук	200 г/ 250 мл 100 мл 100 мл
8.	Лаборант ЭВТ	Работы, связанные с загрязнением	1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 г/ 250 мл
9.	Повар	Работы, связанные с загрязнением	1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 г/ 250 мл
10.	Подсобный рабочий (по кухне)	Работы, связанные с загрязнением	1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 г/ 250 мл
11.	Помощник повара	Работы, связанные с загрязнением	1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 г/ 250 мл

12.	Программист	Работы, связанные с загрязнением	1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 г/ 250 мл
13.	Сторож	Работы, связанные с загрязнением	1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 г/ 250 мл
14.	Оператор посудомоечной машины	Работы, связанные с загрязнением	1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 г/ 250 мл
15.	Медработник	Работы, связанные с загрязнением	1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 г/ 250 мл
16.	Электрик	Работы, связанные с загрязнением	1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 г/ 250 мл

Примечание: на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла и дозаторов с жидким смывающим веществом (п.20 приложения №2 к приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г №1122)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

между администрацией и профсоюзным комитетом

МОУ «Ракитянская средняя общеобразовательная школа № 3 имени Н.Н. Федутенко»

Ракитянского района Белгородской области

1. ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКИ КОТОРЫХ ИМЕЮТ ПРАВО НА ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА ЗА НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ (Основание ТК РФ ст.119)

№	Должность	Количество дней к отпуску
1	Директор школы	3

2. ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА РАБОТНИКИ, КОТОРЫХ ИМЕЮТ ПРАВО НА ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЕЖЕГОДНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА

№ п\п РМ	Наименование профессии, должности на рабочем месте		Кол-во дней доп.оплачиваемого отпуска за вредные условия труда (доплата)
1	2	3	4
1	Повар	За работу с вредными условиями труда	6 дней

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

между администрацией и профсоюзным комитетом

МОУ «Ракитянская средняя общеобразовательная школа № 3 имени Н.Н. Федутенко»

Ракитянского района Белгородской области

ПЕРЕЧЕНЬ

**ДОЛЖНОСТЕЙ, РАБОТ С НЕБЛАГОПРИЯТНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, ПРИ
ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ УСТАНАВЛИВАЮТСЯ ДОПЛАТЫ К ДОЛЖНОСТНОМУ
ОКЛАДУ**

№ п/п	Наименование профессии, должности на рабочем месте	Размер повышения оплаты труда за вредные условия труда (доплата)
1	2	3
1.	Уборщица	12%
2.	Учитель информатики	12%
3.	Учитель химии	12%
4.	Подсобный рабочий по кухне	12%
5.	Повар	12%
6.	Помощник повара	12%
7.	Лаборант	12%

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

между администрацией и профсоюзным комитетом

МОУ «Ракитянская средняя общеобразовательная школа № 3 имени Н.Н. Федутенко»
Ракитянского района Белгородской области

«СОГЛАСОВАНО»	«РАССМОТРЕНО»	«УТВЕРЖДЕНО»
Председатель первичной профсоюзной организации МОУ «Ракитянская средняя общеобразовательная школа № 3 имени Н.Н. Федутенко» Ракитянского района Белгородской области	Общим собранием коллектива МОУ «Ракитянская средняя общеобразовательная школа № 3 имени Н.Н. Федутенко» Ракитянского района Белгородской области	Управляющим советом МОУ «Ракитянская средняя общеобразовательная школа № 3 имени Н.Н. Федутенко» Ракитянского района Белгородской области
Таранова	Протокол № 2	протокол № 04
Н.Н. «07» марта 2018 г.	«07» марта 2018 г.	от «07» марта 2018 года
		Приказом № 255
		от «07» марта 2018 года
		директор
		Ю.А. Ерёмченко

ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«РАКИТЯНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3
ИМЕНИ Н.Н. ФЕДУТЕНКО»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, ФЗ РФ №273 «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Белгородской области от 31.03.2009 г. №116-пп «О внесении изменений в постановление правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 г. 236-пп», постановлением Правительства Белгородской области от 24.12.2007 г. № 291-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 30.11.2006 г. № 236 «Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Белгородской области на основе нормативно-подушевого финансирования», постановлением главы администрации Ракитянского района от 2.02.2009 г. №32 «О внесении изменений в постановление главы администрации Ракитянского района от 29.01.2008 г. № 37» и постановлением главы администрации Ракитянского района от 25.08.2009 г. № 141 «О внесении изменений в постановление главы администрации Ракитянского района от 29.01.2008 г. № 37», необходимостью приведения наименования должностей, согласно постановления Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» и в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательной организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, повышения эффективности и качества педагогического труда, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

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

1.3. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогического работника, являются достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников.

1.4. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности учителя и служит основанием для установления максимальной доплаты.

Система стимулирующих выплат включает поощрительные выплаты по результатам труда (премии) категориям работников общеобразовательного учреждения, а так же за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени и молодым специалистам.

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

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

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

1.8. В начале расчётного периода (по итогам полугодий) определяется денежный вес одного балла. Для этого определяется размер стимулирующей части педагогических работников и сотрудников обслуживающего, учебно-вспомогательного персонала. При определении размера стимулирующей части директор школы совместно с Управляющим советом делят между двумя категориями работников (педагоги и обслуживающий персонал) стимулирующий ФОТ общеобразовательного учреждения. Денежный вес 1 балла устанавливается путем деления стимулирующей части на общую сумму баллов для каждой категории работников отдельно.

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

2. Организация деятельности Комиссии

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

2.2. Состав комиссии в количестве 9 человек избирается на заседании Управляющего совета. В состав Комиссии могут входить члены администрации ОУ, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации, родители.

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

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

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

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

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

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

3. Порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений.

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

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

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

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

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

3.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому педагогическому работнику определяется путём умножения денежного выражения одного балла на сумму набранных баллов. Размер стимулирующих выплат оформляется приказом по общеобразовательному учреждению. Приказ доводится до сведения работников в недельный срок.

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников

• заместитель директора • заместитель директора (по АХР) • классный руководитель • педагог-психолог • учитель-логопед • социальный педагог • старший вожатый • педагог библиотекарь • гардеробщик • секретарь • водитель школьного автобуса	• сторож • лаборант • повар • подсобный рабочий (по кухне) • кладовщик • рабочий по обслуживанию здания • вахтера • сантехник • уборщик производственных и служебных помещений • электрик
---	---

и количество баллов по каждому критерию устанавливаются Положением о распределении стимулирующей части ФОТ для учителей, классных руководителей, заместителей руководителя общеобразовательных учреждений Ракитянского района, утвержденным главой администрации района и для сотрудников обслуживающего, учебно-вспомогательного персонала, разработанные и утвержденные общеобразовательным учреждением, отражаются в настоящем положении.

4.2. Перечень критериев определения качества профессиональной деятельности работников может быть дополнен и изменён с учетом особенностей муниципального образовательного учреждения по предложению школьного Управляющего совета, педагогического совета общеобразовательного учреждения, первичной профсоюзной организации. Внесенные изменения рассматриваются и утверждаются на заседании комиссии созданной при управлении образования.

4.3. В случае несогласия с решением Управляющего совета о распределении стимулирующей части ФОТ работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном ТК РФ порядке.

4.4. Положение о распределении стимулирующей части ФОТ работников МОУ «Ракитянская средняя общеобразовательная школа №3 имени Н.Н. Федутенко» включает приложения:

4.4.1. Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности (порядок и условия расчета) (прилагаются);

4.4.2. Критерии доплат за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени:

Наименование должности	Основание для премирования	Доплата (рублей)
Все категории работников	За звание «Народный учитель»	5000
	Имеющим ордена и медали (ТК.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), за звание «Заслуженный учитель»)	3000
	За отраслевые награды «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения»	500
	За ученую степень доктора, кандидата наук	3000

4.4.3. Критерии доплат в статусе молодого специалиста.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения с ним трудового договора. К молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до 30 лет, при трудоустройстве в образовательные учреждения в год окончания учебного заведения. Статус молодого специалиста однократно действителен в течение 3-х лет с момента заключения со специалистами бессрочного трудового договора. Статус молодого специалиста продлевается в следующих случаях (не учитывается в период работы до 3-х лет): призыв на военную службу, предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет. Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в следующих случаях: расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста, расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия молодого специалиста по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ, невыполнение обязанностей молодого специалиста. Молодым специалистам выплачивается доплата к заработной плате, получаемой молодым специалистом по основному месту работы в размере 1000 рублей, имеющим высшее профессиональное образование и 500 рублей имеющим среднее профессиональное образование в пределах стимулирующего фонда.

4.4.4. Критерии доплат для вновь прибывших работников.

Для вновь прибывших работников, работников вышедших из отпуска по уходу за ребенком, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда.

В случае образовавшейся по итогам полугодия, года неизрасходованной части стимулирующего фонда оплаты труда допускается дополнительное распределение стимулирующего фонда оплаты труда по соответствующим критериям работников в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

Приложение 4.4.1. Показатели эффективности деятельности работников

4.4.1.1. Показатели эффективности деятельности заместителя руководителя общеобразовательного учреждения

№ п/п	Показатели	Критерии	Порядок, условия расчёта
1	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	Качественная организация внутришкольного контроля	<u>До 10 б.</u> Деятельность заместителя руководителя привела к качественным изменениям в содержании, организации и результативности работы ОУ
		Успеваемость обучающихся по учреждению	<u>До 5 б.</u> (А/В)*100%, где А - число учеников по учреждению, обучающихся без двоек, В - общая численность обучающихся в учреждении 100 % -5 б95-99% -4 б90-94 % -3б.85-89 % - 2б. 80-84% -1 бДо 80 %- 0 б.
		Качество знаний обучающихся по учреждению	<u>До 5 б.</u> (А/В)*100%, где А - число учеников, обучающихся на «4» и «5», В - общая численность обучающихся в учреждении Выше 56 % -5 б41-55% -4 б36-40 % - 2б.30-35 % -1 бДо 29 % - 0 б б.
		Уровень воспитательной работы	<u>До 7 б.</u> Наличие воспитательной программы и планов воспитательной работы – 2 балла Реализация воспитательной программы – 5 балла
		Занятость обучающихся во внеурочное время	<u>До 5 б.</u> При занятости от 60 до 80 % -5 б от 40 до 59 % - 3 б. от 20 до 39 % - 1 б.
Максимально возможное количество баллов по показателю 1 – 32 б.			
2	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий для кабинета, методкабинета.	<u>До 4 б.</u> Наличие разработанных методических материалов
Максимально возможное количество баллов по показателю 2 – 4 б.			
3	Реализация дополнительных проектов	Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др.	<u>До 20 б.</u> 8 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ («Учись учиться», творческие группы, эксперимент и др.)

		Организация дистанционного обучения	<u>До 6 б.</u>
		Участие педагога в работе экспертных, апелляционных комиссий; участие в работе предметных комиссий по проверке ГИА и ЕГЭ; работа в составе жюри конкурсов (муниц. и регион. уровень); руководство школьным (районным) методическим объединением, депутатская, профсоюзная деятельность и т.д.	<u>До 3 б.</u> Школьный уровень – 1 б. Муниципальный уровень – 2 б. Областной уровень – 3 б.
Максимально возможное количество баллов по показателю 3 – 29 б.			
4	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	<u>До 5 б.</u> Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса
		Результативность прохождения обучающимися итоговой аттестации в форме ГИА	<u>До 10 б.</u> Русский язык + математика Русский язык тестовый балл выше среднего по району 61 % - 5 б. 56-60 % - 4 б.50 -55 % - 3 б.46-49 % - 2 б.40-45 % - 1 б Математика тестовый балл выше среднего по району 61 % - 5 б. 56-60 % - 4 б.50 -55 % – 3 б.46-49 % - 2 б.40-45 % - 1 б
		Результативность прохождения обучающимися итоговой аттестации в форме ЕГЭ	<u>До 10 б.</u> Русский язык + математика Русский язык тестовый балл выше среднего по району 61 % - 5 б. 56-60 % - 4 б.50 -55 % - 3 б.46-49 % - 2 б.40-45 % - 1 б Математика тестовый балл выше среднего по району 61 % - 5 б.

			56-60 % - 4 б. 50-55 % – 3 б. 46-49 % - 2 б. 40-45 % - 1 б.
		Результаты мониторингов	До 5 б. 5 б – 60 % и более от числа участвующих, показавших качество знаний выше среднего областного; 4 б – 40-59 % от числа участвующих, показавших качество знаний среднего областного; 3 б - 20-39 % от числа участвующих, показавших качество знаний выше среднего областного; Ниже 20 % - 0 баллов
		Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	До 7 б. В (участие) = $1 \cdot x + 2 \cdot y + 3 \cdot z$, где x – количество мероприятий муниципального уровня; y – количество мероприятий регионального уровня; z – количество мероприятий всероссийского уровня. В (участие): муниципальный – 1 региональный – 2 всероссийский - 3 В = 1-3 – 2б. В = 4-7 – 3б. В = 8-11 – 4б. В = 12-16 – 5б. В = 17-21 – 6б. Свыше 22 – 7б.
		Результативность работы с талантливой молодежью	До 20 б. А = 0-5 – 15 б. А = 6-10 – 16 б. А = 11-20 – 17 б. А = 21-40 – 18 б. А = 41-50 – 19 б. А = более 51 – 20 б. А (призовые места): муниципальный – 2 региональный – 4 всероссийский - 6 А (призовые места) = $1 \cdot x + 2 \cdot y + 3 \cdot z$, где x – количество мероприятий муниципального уровня; y – количество мероприятий регионального уровня; z – мероприятия всероссийского уровня
Максимально возможное количество баллов по показателю 4 – 47 б.			
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Педагогизация социума	До 3 б. Проведение: общешкольных родительских собраний – 1 балл; индивидуальных консультаций – 1 балл; приема населения – 1 балл
Максимально возможное количество баллов по показателю 5 – 4 б.			
6	Обеспечение	Организация участия	До 15 б.

	высокого уровня профессионального мастерства	педагогических работников в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня	$A = 0,5 \cdot 4 - 7 \text{ б.}$ $A = 5 - 10 - 8 \text{ б.}$ $A = 11 - 15 - 9 \text{ б.}$ $A = 16 - 26 - 10 \text{ б.}$ $A = 27 - 37 - 11 \text{ б.}$ $A = 38 - 48 - 12 \text{ б.}$ $A = 49 - 59 - 13 \text{ б.}$ $A = 60 - 70 - 14 \text{ б.}$ $A = \text{более } 71$ $A = 0,5 \cdot x + 1 \cdot y + 2 \cdot z$, где x – количество мероприятий муниципального уровня; y – количество мероприятий регионального уровня; z – мероприятия областного уровня
		Наличие призовых мест по итогам участия работников учреждения в профессиональных и методических конкурсах различного уровня	<u>До 25 б.</u> A (призовые места, лауреаты, призеры): муниципальный – 1 региональный – 2 всероссийский – 3 $A = 0 - 5 - 20 \text{ б.}$ $A = 6 - 10 - 21 \text{ б.}$ $A = 11 - 20 - 22 \text{ б.}$ $A = 21 - 40 - 23 \text{ б.}$ $A = 41 - 50 - 24 \text{ б.}$ $A = \text{более } 51 - 25 \text{ б.}$ A (победы) = $1 \cdot x + 2 \cdot y + 3 \cdot z$, где x – количество призеров на мероприятиях муниципального уровня; y – количество призеров на мероприятиях регионального уровня; z – количество призеров на мероприятиях всероссийского уровня.
		Наличие собственных публикаций	<u>До 13 б.</u> 5 б. - публикация (всероссийского, областного уровня) в газетах и журналах, научных сборниках. 3 б. - публикация (муниципального уровня) в газетах и журналах, научных сборниках
		Результативное зафиксированное личное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	<u>До 9 б.</u> Очные: 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 1 балл - муниципальный уровень. Заочные: 1 балл – всероссийский уровень
		Создание условий для профессионального роста педагогов	<u>До 13 б.</u> Обобщение опыта: школьный уровень – 2 балла районный уровень – 3 балла областной уровень – 4 баллов. Организация работы по обобщению опыта работы – 1 балл Присвоение званий – 2 балла Поощрения педагогов (почетные грамоты, благодарности и др.) – 1 б

		Реализация инновационной образовательной деятельности	<u>До 18 б.</u> Участие в муниципальном эксперименте –5 б. Участие в региональном эксперименте – 8 б. Участие во всероссийском эксперименте – 10 б.
		Участие в работе, руководство стажёрской площадкой на муниципальном уровне	<u>8 б.</u>
Максимально возможное количество баллов по показателю 6 – 101 б.			
7	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей «группы риска»	<u>До 4 б.</u>
		Организация работы с обучающимися по профилактике правонарушений	<u>До 7 б.</u> Стабильное количество учащихся, состоящих на учете в КДН –2 балла. Уменьшение количества учащихся, состоящих на учете в КДН Отсутствие
		Отсутствие детей в возрасте 7-18 лет, проживающих в микрорайоне школы и не обучающихся в нарушение закона	<u>До 3 б.</u> 3 балла – при отсутствии При наличии снятие «штрафных» баллов за каждого не обучающегося ребенка
Максимально возможное количество баллов по показателю 7 – 14 б.			
8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Проведение мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	<u>До 3 б.</u> 3б – проведены мероприятия с охватом детей 80-100 % 2 б – проведены мероприятия с охватом детей от 50 % до 79% 1б. проведены мероприятия с охватом детей менее 50 %
Максимально возможное количество баллов по показателю 8 – 3 б.			

Максимальное количество баллов – 234

Шкала установления доплат

80% - 100% баллов – устанавливается доплата в размере 46%;
67% - 79% баллов - устанавливается доплата в размере 40%;
46% - 66% баллов - устанавливается доплата в размере 25%;
35% - 45% баллов - устанавливается доплата в размере 10%.

4.4.1.2. Показатели эффективности профессиональной деятельности заместителя руководителя (по АХР)

№ п/п	Показатели	Критерии	Порядок, условия расчета
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Обеспечение качественной уборки помещений	5 баллов – отсутствие нарушений 3 баллов – не более двух случаев нарушений 0 баллов – 3 и более случаев нарушений
		Обеспечение бесперебойной работы системы отопления	5 баллов – отсутствие нарушений 3 баллов – не более двух случаев нарушений 0 баллов – 3 и более случаев нарушений
		Обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях	5 баллов – отсутствие нарушений 3 баллов – не более двух случаев нарушений 0 баллов – 3 и более случаев нарушений
		Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	5 баллов – работа выполнена в срок или досрочно 3 баллов – работа выполнена с незначительными нарушениями сроков 0 баллов – работа выполнена с нарушениями установленных сроков
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	5 баллов – отсутствие жалоб 3 баллов – не более одной жалобы 0 баллов – 2 и более жалоб
		Отсутствие предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	5 баллов – отсутствие 0 баллов – имеются
2	Обеспечение условий пожарной безопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса в	Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения огня	5 баллов – отсутствие нарушений 3 баллов – не более двух случаев нарушений 0 баллов – 3 и более случаев нарушений
		Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений	5 баллов – отсутствие нарушений 3 баллов – не более двух случаев нарушений 0 баллов – 3 и более случаев нарушений
		Обеспечение доступа в любые помещения учреждения в случае ЧС	5 баллов – отсутствие нарушений 3 баллов – не более двух случаев нарушений 0 баллов – 3 и более случаев нарушений

	учреждении	Обеспечение условий электробезопасности в учреждении	5 баллов – отсутствие нарушений 3 баллов – не более двух случаев нарушений 0 баллов – 3 и более случаев нарушений
		Обеспечение выполнения техническими работниками всех требований техники безопасности	5 баллов – отсутствие нарушений 3 баллов – не более двух случаев нарушений 0 баллов – 3 и более случаев нарушений
		Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на длительность сроков исправления (более недели) нарушений условий пожарной и электробезопасности, охраны труда.	5 баллов – отсутствие жалоб 0 баллов – имеются
		Отсутствие предписаний органами инспекции пожарной и электробезопасности	5 баллов – отсутствие нарушений 3 баллов – не более двух случаев нарушений 0 баллов – 3 и более случаев нарушений
3	Обеспечение учета материальных средств и их сохранности	Своевременная постановка на учет материальных ценностей, приобретенных ОУ за счет бюджетных средств	5 баллов – отсутствие нарушений 3 баллов – не более двух случаев нарушений 0 баллов – 3 и более случаев нарушений
		Уровень подготовки учреждения к новому учебному году	До 5 б. Учитывается своевременное подписание акта о приеме школы (не позднее 7 дней после начала учебного года).

Максимальное количество баллов – 75

Шкала установления доплат

80% - 100% баллов – устанавливается доплата в размере 46%;
67% - 79% баллов - устанавливается доплата в размере 40%;
46% - 66% баллов - устанавливается доплата в размере 25%;
35% - 45% баллов - устанавливается доплата в размере 10%.

4.4.1.3. Показатели эффективности профессиональной деятельности учителя

№ п/п	Показатели	Критерии	Порядок, условия расчёта	Подтверждение	Баллы
1	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	Участие в разработке, корректировке и рецензировании образовательных программ	<u>До 2 б.</u> Программы представлены с замечаниями – 0 б. Программы представлены с незначительными замечаниями – 1 б. Программы аргументированы, ведётся целенаправленная реализация – 2 б.		
		Успешное освоение обучающимися образовательных программ	<u>До 6 б.</u> 1 группа сложности: русский язык и литература, иностранный язык, математика, 1 класс 40-50 % - 3 б. 51-59 % - 4 б. 60-69 % - 5 б. Свыше 70 % - 6 б. <u>До 5 б.</u> 2 группа сложности: история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2-4 кл, ПК, физическая культура 40-50 % - 2 б. 51-59 % - 3 б. 60-69 % - 4 б. Свыше 70 % - 5 б. <u>До 4 б.</u> 3 группа сложности: право, экономика, технология, ИЗО, музыка, ОБЖ 40-50 % - 1 б. 51-59 % - 2 б. 60-69 % - 3 б. Свыше 70 % - 4 б.		
		Индивидуальная работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья	<u>До 2 б.</u> Работа ведётся – 2 б. Работа не ведётся – 0 б.		
Максимально возможное количество баллов по показателю 1 – 10 б.					
2	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Создание оптимальных условий труда в учебном кабинете для качественного проведения образовательного процесса	<u>До 4 б.</u> Отсутствие замечаний по соблюдению СанПин – 1 б. Наличие паспорта кабинета - 1 б. Наличие перспективного плана развития кабинета – 1 б. Наличие журнала инструктажа - 1 б.		
Максимально возможное количество баллов по показателю 2 – 4 б.					
3	Реализация дополнительных проектов	Работа с обучающихся по дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов	<u>До 6 б.</u> подготовка к ОГЭ и ЕГЭ – 2б олимпиады – 2б ведение проектно-исследовательской деятельности -2б		

		Участие педагога в работе экспертных, апелляционных комиссий; работа в составе жюри конкурсов (муниц. и регион.уровень); участие в работе предметных комиссий по проверке ГИА и ЕГЭ;	<u>До 20 б</u> Школьный уровень-1 б Муниципальный уровень – 3 б. Областной уровень – 5 б. Участие организаторами ОГЭ, ЕГЭ, олимпиады Школьный уровень-1 б Муниципальный уровень – 3 б.		
		руководство школьным (районным) методическим объединением, творческими и проблемными группами, депутатская, профсоюзная деятельность и т.д.	<u>До 7 б</u> (с указанием подтверждающих документов: номеров приказов по школе, их дат, приказов УО) Школьный уровень – 5 баллов Муниципальный и областной уровень – 7 баллов		
		Участие в реализации районных областных проектов (ГТО, хоры и т.д.)	<u>До 2 б</u> <u>(При систематическом участии в реализации)</u>		
		Наличие целостного обобщенного педагогического опыта(критерий действителен в течение 3 лет после обобщения)	<u>До 5 б.</u> Школьный уровень – 3 баллов Районный уровень – 4 баллов Областной уровень – 5 баллов		
		Ведение педагогом собственного сайта, предоставление информации на сайт школы	<u>До 3 б.</u> 3 б – педагог имеет свой сайт; 2 б – педагог регулярно (не менее 1 раза в месяц) предоставляет информацию на сайт школы (аналитическую информацию, разработки уроков, проведенных мероприятий и др.); 1 б – педагог не регулярно предоставляет информацию на сайт школы		
Максимально возможное количество баллов по показателю 3 – 47 б.					
4	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Результативность прохождения обучающимися итоговой аттестации в форме ЕГЭ	До 5 баллов за успеваемость (если % выбравших экзамен составляет не менее 80%): Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. <u>До 5 б.</u> 5 б – 60 % и более от числа участвующих, показавших результат выше среднего областного; 4 б – 40-59 % от числа участвующих, показавших		

			результат выше среднего областного; 3 б - 20-39 % от числа участвующих, показавших результат выше среднего областного; Ниже 20 % - 0 баллов		
			До 2 б Результаты ЕГЭ в 11 классе за прошедший учебный год (если % выбравших экзамен менее 80) Дополнительные баллы устанавливаются, если результат выше среднеобластного – 1 балл		
		Результативность прохождения обучающимися итоговой аттестации в форме ГИА	До 5 б, за успеваемость (% выбравших экзамен не менее 80%): 100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. До 5 б. 5 б – 60 % и более от числа участвующих, показавших качество знаний выше среднего областного; 4 б – 40-59 % от числа участвующих, показавших качество знаний среднего областного; 3 б - 20-39 % от числа участвующих, показавших качество знаний выше среднего областного; Ниже 20 % - 0 баллов		
			До 2 б (% выбравших экзамен менее 80%) Результаты ГИА в 9 классе за прошедший учебный год (если % выбравших экзамен менее 80%) Дополнительные баллы устанавливаются, если результат выше среднеобластного – 1 балл		
		Результаты мониторингов	До 5 б. 5 б – 60 % и более от числа участвующих, показавших качество знаний выше среднего областного, муниципалитета; 4 б – 40-59 % от числа участвующих, показавших качество знаний среднего областного, муниципалитета; 3 б - 20-39 % от числа участвующих, показавших качество знаний выше среднего областного, муниципалитета; Ниже 20 % - 0 баллов при 100% -й успеваемости и качестве знаний не ниже показателей учебного периода (года, четверти) за административные контр.работы)- до 3 баллов		
		Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах,	До 7 б. В (участие)= 0,5*a+1*x + 2*y+ 3*z,		

		соревнованиях и др.	где х – а- количество мероприятий школьного уровня, количество мероприятий муниципального уровня; у – количество мероприятий регионального; уровня, z – количество мероприятий всероссийского уровня. В (участие): муниципальный – 1 региональный – 2 всероссийский- 3 В= 1-3 – 2б. В=4-7 – 3б. В=8-11– 4б. В= 12-16–5б. В= 17-21–6б. Свыше 22 – 7б.																													
		Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.(призовые места, лауреаты, призеры)	До 28 б. (могут устанавливаться дополнит. 5 баллов при наличии большого количества призовых мест) <table><tr><td>Уровень</td><td>Муниц. уровень</td><td>Рег. уровень</td><td>Всерос. уровень</td></tr><tr><td>очные</td><td>4</td><td>6</td><td>10</td></tr><tr><td>заочные</td><td>2</td><td>3</td><td>5</td></tr></table>	Уровень	Муниц. уровень	Рег. уровень	Всерос. уровень	очные	4	6	10	заочные	2	3	5																	
Уровень	Муниц. уровень	Рег. уровень	Всерос. уровень																													
очные	4	6	10																													
заочные	2	3	5																													
Максимально возможное количество баллов по показателю 4 – 60 б.																																
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Создание условий для комфортной психолого-педагогической среды для обучения воспитанников	До 4 б. Отсутствие жалоб родителей и воспитанников, - 2 б.; наличие благодарностей от родительской общественности в органы управления образованием или в СМИ – 2 б.																													
Максимально возможное количество баллов по показателю 5 – 4 б.																																
6	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	Результативное зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастерства	До 19 б. За призовые места <table><tr><td>Уровень</td><td>ШУ</td><td>МУ</td><td>РУ</td><td>Всер.у ровень</td></tr><tr><td>очные</td><td>3</td><td>5</td><td>10</td><td>15</td></tr><tr><td>заочные</td><td>1</td><td>2</td><td>5</td><td>7</td></tr></table> За участие <table><tr><td>Уровень</td><td>МУ</td><td>РУ</td><td>Всер.уровень</td></tr><tr><td>очные</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td>заочные</td><td>1</td><td>1,5</td><td>2</td></tr></table>	Уровень	ШУ	МУ	РУ	Всер.у ровень	очные	3	5	10	15	заочные	1	2	5	7	Уровень	МУ	РУ	Всер.уровень	очные	2	3	4	заочные	1	1,5	2		
Уровень	ШУ	МУ	РУ	Всер.у ровень																												
очные	3	5	10	15																												
заочные	1	2	5	7																												
Уровень	МУ	РУ	Всер.уровень																													
очные	2	3	4																													
заочные	1	1,5	2																													
		Результативное зафиксированное участие в	До 15 б. Школьного уровня - 1 б – выступление с докладом.																													

		семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	Районного уровня - 2 балла. Областного уровня - 4 балла. Всероссийского уровня - 7 баллов		
		Наличие собственных публикаций	<u>До 13 б.</u> 5 б. - публикация (всероссийского, областного уровня) в газетах и журналах, научных сборниках. 3 б. - публикация (муниципального уровня) в газетах и журналах, научных сборниках 2б. – Интернет публикации на методических сайтах		
		Педагог обменивается опытом в ходе открытых уроков	<u>До 8 б.</u> Мероприятия в рамках предметной недели и тематических дней <u>2 б.</u> за каждое мероприятие (в присутствии администрации)		
		Реализация инновационной образовательной деятельности	<u>До 4 б.</u> Участие в муниципальном эксперименте – 2 балла Участие в региональном эксперименте – 4 балла		
Максимально возможное количество баллов по показателю 6 – 59 б.					
7	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Соблюдение ТБ, светового режима, проветривание, проведение физкультминуток	<u>До 2 б.</u> при отсутствии замечаний		
Максимально возможное количество баллов по показателю 7 – 2 б.					
8	Критерии, стимулирующие исполнение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в случае выявления нарушений понижающие стимулирующую	Нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка (отсутствие дисциплинарных взысканий за не выполнение приказов и распоряжений руководителя, опоздание на работу, не посещение педагогических советов, совещаний и др.)	<u>-2 б.</u>		
		Наличие фактов невыполнения учебной программы и несвоевременного оценивания (текущего и четвертного (полуугодового), годового)	<u>-2 б.</u>		

	часть	Наличие обоснованных жалоб о нарушении прав участников образовательного процесса	<u>-2 б.</u>		
		Наличие замечаний со стороны администрации школы, контролирующих органов по работе с документами, несвоевременное ведение	<u>-2 б.</u>		
		Недобросовестное отношение к обоснованным требованиям и поручениям администрации	<u>-2 б.</u>		
Максимально возможное количество баллов по показателю 8 – 0 б, (при наличии нарушений по показателю 8 (-10))					

Максимальное количество баллов – 186 баллов

4.4.1.4 Показатели эффективности профессиональной деятельности классных руководителей

№ п/п	Показатели	Критерии	Порядок, условия расчёта	Подтверждение	Баллы
1	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	Отсутствие неуспевающих по итогам четверти, полугодия	<u>5 б.</u>		
Максимально возможное количество баллов по показателю 1 – 5 б.					
2	Реализация дополнительных проектов	Уровень общественной активности воспитанников	<u>До 10 б.</u> Участие в реализации социально значимых проектов – 1 б.; «Кадетское движение», «Арт- терапия детской души», «Волонтерское, тимуровское движение», «Важней всего на свете – здоровые дети», «Твори добро-другим во благо!», «Зеленая столица», «Сдай макулатуру - спаси дерево», «Бессмертный полк», «Акция – георгиевская лента», «Безопасное детство»		

		Наличие обучающихся – победителей различных конкурсов	<table><tr><td rowspan="2">Уровень</td><td colspan="2">очное</td><td colspan="2">заочное</td></tr><tr><td>Побед/призер</td><td>участник</td><td>Побед/призер</td><td>участник</td></tr><tr><td>Школьн.</td><td>6</td><td>2</td><td>3</td><td>1</td></tr><tr><td>Муниц.</td><td>12</td><td>6</td><td>6</td><td>3</td></tr><tr><td>Регион./Всер-й</td><td>25</td><td>12</td><td>12</td><td>6</td></tr></table>	Уровень	очное		заочное		Побед/призер	участник	Побед/призер	участник	Школьн.	6	2	3	1	Муниц.	12	6	6	3	Регион./Всер-й	25	12	12	6		
Уровень	очное		заочное																										
	Побед/призер	участник	Побед/призер	участник																									
Школьн.	6	2	3	1																									
Муниц.	12	6	6	3																									
Регион./Всер-й	25	12	12	6																									
		Включенность в систему дополнительного образования	<u>До 10 б.</u> Процент охвата обучающихся системой дополнительного образования на уровне среднешкольного показателя (99%) – 2 б.; выше – 5 б. Организация экскурсий, походов, поездок – до 5 б. Поселок – 1 б. Район -2б. Область – 3 б. Страна – 5 б.																										
Максимально возможное количество баллов по показателю 2 – 48 б.																													
3	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Проведение (участие) мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	<u>Участие до 5 б.</u> Каждый мониторинг- 1б																										
		Ведение Портфолио обучающихся	<u>До 10 б.</u> Наличие своевременно заполненного Портфолио																										
Максимально возможное количество баллов по показателю 3 – 15 б.																													
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Развитие системы взаимодействия с родителями	<u>До 12 б.</u> Качество подготовки родительских собраний (наличие протоколов собраний) - до 4 б. Посещаемость родителями общешкольных и классных собраний (явочный лист) 50%- 1 б. 60% - 2 б. 70% - 3 б.Свыше 80% - 4 б. Участие родителей в жизни класса, школы – до 4 б.																										

Максимально возможное количество баллов по показателю 4 – 12 б.								
5	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	Результативное зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастерства	До 16 б.					
			Уровень	очное		заочное		
				Побед/призер	участник	Побед/призер	участник	
				Школьн.	2	-	1	-
				Муниц.	8	4	6	3
Регион./Всер-й	15	7	12	6				
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	До 15 б. Школьного уровня 2 б – выступление с докладом. Районного уровня 5 баллов за каждое выступление. Областного уровня 7 баллов за каждое выступление. Всероссийского уровня 10 баллов за каждое выступление.					
		Наличие собственных публикаций в СМИ	До 13 б. 5 б. - публикация (всероссийского, областного уровня) в газетах и журналах, научных сборниках. 3 б. - публикация (муниципального уровня) в газетах и журналах, научных сборниках 2б – публикации для школьного сайта					
		Реализация инновационной образовательной деятельности	До 4 б. Участие в муниципальном эксперименте – 2 б. Участие в региональном эксперименте – 4 б.					
Максимально возможное количество баллов по показателю 5 – 48 б.								
6	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Профилактика безнадзорности, беспризорности и правонарушений	До 16 б. Отсутствие обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия – 5 б. Снижение количества пропусков учебных занятий – 5 б. Отсутствие обучающихся, состоящих на внутришкольном учете, в ПДН, правонарушителей – 6 б.					
Максимально возможное количество баллов по показателю 6 – 16 б.								
7	Организация	Сохранение здоровья	До 10 б.					

	физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	школьников	Отсутствие случаев травматизма – 5 б. Охват детей горячим питанием на уровне среднешкольного показателя и выше при стабильной или положительной динамике-до 5 б. 5б – 90-100 % (за родительскую доплату), 4б. -70-89% 3б.- 50-69 % 2б. – 30-49% 1 б. – 10-29 %		
		Проведение мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	До 3 б. 3б – проведены мероприятия с охватом детей 70-100 % 2 б - проведены мероприятия с охватом детей от 40 % до 69% 1б. проведены мероприятия с охватом детей от 10 – 39 %		
	Максимально возможное количество баллов по показателю 7 – 13 б.				

Максимальный балл – 157

Шкала установления доплат

80% – 100% баллов – устанавливается доплата в размере 100 %;

60% - 79% баллов - устанавливается доплата в размере 75%;

40% – 59% баллов - устанавливается доплата в размере 50%;

20% – 39% баллов - устанавливается доплата в размере 25%.

4.4.1.5. Показатели эффективности профессиональной деятельности педагога-психолога

№ п/п	Показатели	Критерии	Порядок, условия расчёта
1	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий для кабинета и других помещений: стендов, макетов, плакатов и т.д.	<u>До 2 б.</u> Наличие разработанных материалов
Максимально возможное количество баллов по показателю 1 – 2 б.			
2	Участие в разработке и	Психопрофилактическая	<u>До 2 б.</u>

	реализации основной образовательной программы	деятельность, направленная на сохранение психологического, соматического и социального благополучия обучающихся с учетом требований ФГОС	Мероприятия, отражающие формирование данных показателей с предоставлением разработок мероприятий
Максимально возможное количество баллов по показателю 2 – 2 б.			
3	Реализация дополнительных проектов	Разработка и участие в дополнительных проектах различных уровней	<u>До 4 б.</u> Мероприятие - 2 б.
		Оказание психологической помощи учащимся, имеющим нарушения в развитии, обучающимся по специальным (коррекционным) программам VII –VIII видов.	<u>До 4 б.</u>
		Наличие целостного обобщенного педагогического опыта (критерий действителен в течение одного календарного года после обобщения)	<u>До 5 б.</u> Школьный уровень – 1 б. Районный уровень – 3 б. Областной уровень – 5 б.
		Ведение педагогом собственного сайта, предоставление информации на сайт школы	<u>До 3 б.</u> 3 б – педагог имеет свой сайт; 2 б – педагог регулярно предоставляет информацию на сайт школы; 1 б – педагог не регулярно предоставляет информацию на сайт школы
		Участие педагога в работе экспертных, апелляционных комиссиях; участие в работе предметных комиссий по проверке ГИА и ЕГЭ; работа в составе жюри конкурсов (муниц. и регион. уровень); руководство школьным (районным) методическим объединением, депутатская, профсоюзная	<u>До 3 б.</u> Школьный уровень – 1 б. Муниципальный уровень – 2 б. Областной уровень – 3 б.

		деятельность и т.д.	
		Сопровождение обучающихся из закреплённых образовательных учреждений	<u>До 2 б.</u> Наличие договора
Максимально возможное количество баллов по показателю 3 – 21 б.			
4	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Участие в системе педагогического мониторинга в образовательном учреждении –сопровождение педагогического мониторинга с целью поддержки образовательного процесса	<u>До 2 б.</u>
		Разработка и проведение мониторинга социально-психологической адаптации первоклассников, пятиклассников	<u>Наличие до 2 б.</u>
Максимально возможное количество баллов по показателю 4 – 4 б.			
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Привлечение родителей к активному участию в проведении просветительских, профилактических, мероприятий по формированию психологической культуры школьников и родителей (лиц, их заменяющих	<u>До 2 б.</u> Мероприятие - 1 б.
Максимально возможное количество баллов по показателю 5 – 2 б.			

6	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	<u>До 7 б.</u> Школьного уровня 1 б – выступление с докладом. Районного уровня 3 баллов за каждое выступление. Областного уровня 5 баллов за каждое выступление. Всероссийского уровня 7 баллов за каждое выступление.
		Наличие собственных публикаций	<u>До 8 б.</u> 5 б. - публикация (всероссийского, областного уровня) в газетах и журналах, научных сборниках. 3 б. - публикация (муниципального уровня) в газетах и журналах, научных сборниках
		Реализация инновационной образовательной деятельности	<u>До 3 б.</u> Участие в муниципальном эксперименте – 1 балла Участие в региональном эксперименте – 2 балла
Максимально возможное количество баллов по показателю 6 – 18 б.			
7	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Наличие системы работы с детьми «группы риска»	<u>До 2 б.</u> Наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, снижение количества детей, относящихся к «группе риска» по поведенческим критериям
		Отсутствие правонарушений среди детей из социально-неблагополучных семей, детей с особыми образовательными потребностями	<u>До 3 б.</u> 90-93%-1 б. 94-97%-2 б. 97-100%-3 б.
		Доля детей из социально-неблагополучных семей, детей с особыми образовательными потребностями, участвующих в социальных, общественных проектах	<u>До 3 б.</u> 25% и более -1б. 26-49% -2 б. 50% и более -3 б.
Максимально возможное количество баллов по показателю 7 – 8 б.			
8	Участие в реализации	Наличие системы работы с одаренными детьми.	<u>До 3 б.</u>

	программ,комплексов мероприятий,направленных наработ содаренными детьми		
Максимально возможное количество баллов по показателю 8 – 3 б.			

Максимальный балл - 60

4.4.1.6. Показатели эффективности профессиональной деятельности учителя-логопеда

№ п/п	Показатели	Критерии	Порядок, условия расчёта
1	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий для кабинета и других помещений: стендов, макетов, плакатов и т.д.	До 2 б. Наличие разработанных материалов
		Разработка методического материала в помощь родителям, детям, педагогам	До 2 б. Методические разработки в помощь детям, родителям, педагогам.
Максимально возможное количество баллов по показателю 1 – 4 б.			
2	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	Наличие системы и анализ результатов коррекционной работы учителя-логопеда в образовательном учреждении	До 6 б. Наличие системы и анализ результатов коррекционной работы учителя-логопеда в образовательном учреждении – углубленное коррекционно-логопедическое изучение обучающихся, воспитанников на протяжении всего периода обучения. Анализ работы. - 3 б. Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, включающей до 30% обучающихся – 3 б.
Максимально возможное количество баллов по показателю 2 – 6 б.			
3	Реализация дополнительных проектов	Разработка и участие в дополнительных проектах различных уровней	До 2 б. Мероприятие - 1 балла
		Работа в психолого - медико-педагогическом консилиуме	До 6 б. Выявление детей с нарушениями в развитии и представление на ПМПк (представление, характеристика, диагностические материалы и справки)

		Участие педагога в работе экспертных, апелляционных комиссиях; участие в работе предметных комиссий по проверке ГИА и ЕГЭ; работа в составе жюри конкурсов (муниц. и регион. уровень); руководство школьным (районным) методическим объединением, депутатская, профсоюзная деятельность и т.д.	<u>До 3 б.</u> Школьный уровень – 1 б. Муниципальный уровень – 2 б. Областной уровень – 3 б.
		Наличие целостного обобщенного педагогического опыта (критерий действителен в течение одного календарного года после обобщения)	<u>До 5 б.</u> Школьный уровень – 1 б. Районный уровень – 3 б. Областной уровень – 5 б.
		Ведение педагогом собственного сайта, предоставление информации на сайт школы	<u>До 3 б.</u> 3 б – педагог имеет свой сайт; 2 б – педагог регулярно предоставляет информацию на сайт школы; 1 б – педагог не регулярно предоставляет информацию на сайт школы
		Сопровождение обучающихся из закреплённых образовательных учреждений	<u>До 2 б.</u> Наличие договора
Максимально возможное количество баллов по показателю 3 – 21 б.			
4	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Участие в системе мониторинга коррекционно-логопедической помощи в образовательном учреждении	<u>До 8 б.</u> Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении – разработка программы и проведение мониторинга с целью результативности работы по исправлению устной и письменной речи
Максимально возможное количество баллов по показателю 4 – 8 б.			

5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Наличие работы с родителями – сотрудничество с родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.	<u>До 6 б.</u> - за каждую консультацию по 0,5 баллу - родительское собрание-1 балл
Максимально возможное количество баллов по показателю 5 – 6 б.			
6	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	<u>До 7 б.</u> Школьного уровня 1 б – выступление с докладом. Районного уровня 3 баллов за каждое выступление. Областного уровня 5 баллов за каждое выступление. Всероссийского уровня 7 баллов за каждое выступление.
		Наличие собственных публикаций	<u>До 8 б.</u> 5 б. - публикация (всероссийского, областного уровня) в газетах и журналах, научных сборниках. 3 б. - публикация (муниципального уровня) в газетах и журналах, научных сборниках
Максимально возможное количество баллов по показателю 6 – 15 б.			

Максимальный балл - 60

4.4.1.7. Показатели эффективности профессиональной деятельности социального педагога

№ п/п	Показатели	Критерии	Порядок, условия расчёта
1	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий для кабинета и других помещений: стендов, макетов, плакатов и т.д.	<u>До 2 б.</u> Наличие разработанных материалов – до 2 б.
Максимально возможное количество баллов по показателю 1 – 2 б.			
2	Участие в разработке и	Участие в реализации Программы	<u>До 3 б.</u>

	реализации основной образовательной программы	развития образовательного учреждения , в инновационной и экспериментальной работе	Наличие авторских программ (1 б), внедрение современных пед. технологий (1 б), участие в работе опытно- экспериментальных площадок (1 б)
Максимально возможное количество баллов по показателю 2 – 3 б.			
3	Реализация дополнительных проектов	Разработка и участие в дополнительных проектах различных уровней	До 2 б. Мероприятие - 1 б.
		Оказание психологической помощи учащимся имеющим нарушения в развитии, обучающимся по специальным (коррекционным) программам VII –VIII видов.	До 4 б. План работы
		Наличие целостного обобщенного педагогического опыта(критерий действителен в течение одного календарного года после обобщения)	До 5 б. Школьный уровень – 1 б. Районный уровень – 3 б. Областной уровень – 5 б.
		Ведение педагогом собственного сайта, предоставление информации на сайт школы	До 3 б.3 б – педагог имеет свой сайт;2 б – педагог регулярно предоставляет информацию на сайт школы; 1 б – педагог не регулярно предоставляет информацию на сайт школы
		Участие педагога в работе экспертных, апелляционных комиссиях;участие в работе предметных комиссий по проверке ГИА и ЕГЭ;работа в составе жюри конкурсов (муниц. и регион. уровень);руководство школьным (районным) методическим объединением,депутатская, профсоюзная деятельность и т.д.	До 3 б. Школьный уровень – 1 б. Муниципальный уровень – 2 б. Областной уровень – 3 б.
Максимально возможное количество баллов по показателю 3 – 17 б.			

4	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Участие в системе педагогического мониторинга в образовательном учреждении –сопровождение педагогического мониторинга с целью поддержки образовательного процесса	<u>до 8 б.</u> Проведение диагностической и аналитической работы – 2 б. анализ диагностических данных по детям, состоящим на внутришкольном учете: - по успеваемости обучающихся – 2 б; - по состоянию здоровья – 2 б.; - составление социального паспорта семей – 2 б.
Максимально возможное количество баллов по показателю 4 – 8 б.			
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Наличие работы с родителями, сотрудничество по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.	<u>До 4 б.</u> участие в родительском всеобуче, в конференциях для родителей – 2 б.;учет работы с родителями по оказанию помощи и поддержки: преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций – 2 б.
Максимально возможное количество баллов по показателю 5 – 4 б.			
6	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	<u>До 7 б.</u> Школьного уровня 1 б – выступление с докладом. Районного уровня 3 баллов за каждое выступление. Областного уровня 5 баллов за каждое выступление. Всероссийскогоуровня 7 баллов за каждое выступление.
		Наличие собственных публикаций	<u>До 8 б.</u> 5 б. - публикация (всероссийского, областного уровня) в газетах и журналах, научных сборниках. 3 б. - публикация (муниципального уровня) в газетах и журналах, научных сборниках
Максимально возможное количество баллов по показателю 6 – 15 б.			
7	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Наличие системы работы с детьми из социально неблагополучных семей	<u>До 3 б.</u> Система работы с детьми «группы риска» - наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива (1 б), снижение количества детей, относящихся к «группе риска» по поведенческим критериям (2 б).

		Обеспечение посещаемость обучающимися ОУ	<u>До 2 б.</u> 2 б. -100% посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам90 % - 1 б.Ниже 90 % - 0 б.
		Отсутствие правонарушений среди детей из социально-неблагополучных семей, детей с особыми образовательными потребностями	<u>До 3 б.</u> 90-93%-1 б. 94-97%-2 б. 97-100%-3 б.
		Доля детей из социально-неблагополучных семей, детей с особыми образовательными потребностями, участвующих в социальных, общественных проектах	<u>До 3 б.</u> 25% и более -1б. 26-49% -2 б. 50% и более -3 б.
Максимально возможное количество баллов по показателю 7 – 11 б.			

Максимальное количество баллов – 60

4.4.1.8. Показатели эффективности профессиональной деятельности старшего вожатого

№ п/п	Показатели	Критерии	Порядок, условия расчёта
1	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы	<u>До 4 б.</u> Наличие воспитательной программы– 1 б. Реализация воспитательной программы – 3 б.
		Организация ученического самоуправления и коллективно-творческой деятельности учащихся	<u>До 4 б.</u> Организация разовых КТД – 1 б. Деятельность органа ученического самоуправления – до 3 б.
		Вовлечение детей с ограниченными возможностями здоровья в коллективно-творческую деятельность	<u>До 2 б.</u>
Максимально возможное количество баллов по показателю 1 – 10 б.			

2	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий для кабинета и других помещений: стендов, макетов, плакатов и т.д.	<u>До 2 б.</u> Наличие разработанных материалов – до 2 б. Паспорт кабинета
Максимально возможное количество баллов по показателю 2 – 2 б.			
3	Реализация дополнительных проектов	Разработка и участие в дополнительных проектах различных уровней	<u>До 2 б.</u> Мероприятие - 1 б.
		Реализация плана работы (массово-досуговая деятельность)	<u>До 3 б.</u> До 50% - 1 б. 50 -70 % - 2 б. 70-100 % - 3 б.
		Участие педагога в работе экспертных, апелляционных комиссиях; участие в работе предметных комиссий по проверке ГИА и ЕГЭ; работа в составе жюри конкурсов (муниц. и регион. уровень); руководство школьным (районным) методическим объединением, депутатская, профсоюзная деятельность и т.д.	<u>До 3 б.</u> Школьный уровень – 1 б. Муниципальный уровень – 2 б. Областной уровень – 3 б.
Максимально возможное количество баллов по показателю 3 – 8 б.			
4	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Наличие воспитанников – участников олимпиад, марафонов, конкурсов, соревнований, конференций	<u>До 6 б.</u> А (участие): муниципальный – 0,5 б. региональный – 1 б. всероссийский – 2 б. А= 0-5 – 1 б. А=6-10 – 2 б. А=11-20 – 3 б. А= 21-40 – 4 б. А= 41–50 – 5 б. А= более 51 – 6 б. А= 0,5*х + 1*у + 2*z, где х – количество мероприятий муниципального уровня; у – количество мероприятий регионального; уровня, z – количество мероприятий всероссийского уровня.

		Наличие воспитанников – победителей, призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, исследовательских работ, выполненных под руководством старшего вожатого	<u>До 12 б.</u> (могут устанавливаться дополнительные баллы при наличии большого количества призовых мест) муниципальный – 3б. региональный – 5б. всероссийский – 8б. международный – 12б.
Максимально возможное количество баллов по показателю 4 – 18 б.			
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Привлечение родителей к организации и проведению КТД	<u>До 2 б.</u> Мероприятие с привлечением родителей - 1 б.
Максимально возможное количество баллов по показателю 5 – 2 б.			
6	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	<u>До 7 б.</u> Школьного уровня 1 б – выступление с докладом. Районного уровня 3 баллов за каждое выступление. Областного уровня 5 баллов за каждое выступление. Всероссийского уровня 7 баллов за каждое выступление.
		Наличие собственных публикаций	<u>До 8 б.</u> 5 б. - публикация (всероссийского, областного уровня) в газетах и журналах, научных сборниках. 3 б. - публикация (муниципального уровня) в газетах и журналах, научных сборниках
Максимально возможное количество баллов по показателю 6 – 15 б.			
7	Выполнение поручений связанных с общественно-полезной деятельностью	Реализация поручений	<u>До 2 б.</u>
Максимально возможное количество баллов по показателю 7 – 2 б.			

8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Проведение мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	<u>До 3 б.</u> 3б. – проведены мероприятия с охватом детей 80-100 % 2 б. – проведены мероприятия с охватом детей от 50 % до 79% 1б.- проведены мероприятия с охватом детей менее 50 %
Максимально возможное количество баллов по показателю 8 – 3 б.			

Максимальное количество баллов – 60