



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
между администрацией и трудовым коллективом  
Муниципального общеобразовательного учреждения « Бобравская  
средняя общеобразовательная школа»  
Ракитянского района Белгородской области  
на 2020 – 2023 годы

От работодателя  
Директор МОУ «Бобравская средняя  
общеобразовательная школа»  
 Остапенко Л.Н.  
дата \_\_\_\_\_



От работника  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МОУ «Бобравская средняя  
общеобразовательная школа»  
 Зорина О.И.  
дата \_\_\_\_\_

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

Регистрационный № Ж-20-1 от «16» 01 2020 г.

Главный специалист отдела экономического анализа, прогнозирования,  
трудовых отношений администрации Ракитянского района

 \_\_\_\_\_  


## І. 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 «Бобравская средняя общеобразовательная школа» 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 Остапенко Любови Николаевны (далее – работодатель);

работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком первичной профсоюзной организации) Зориной Ольги Ивановны.

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 и действует 3 года.

## **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;
- 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;
- неосвобожденные 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. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (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, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами срок. Неполное рабочее время устанавливается 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. Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом работы у данного работодателя.

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, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов), 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.

3.23.3. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время.

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.<sup>13</sup>

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

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

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

3.30. Профком первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **IV. ОПЛАТА 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 путем безналичного расчета.

Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца (аванс) и 10 число следующего месяца (заработная плата).

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

4.11. 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.

4.12. 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.

4.13. 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.

4.14. 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.

4.15. 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 Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.16. 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.

4.17. 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.

4.18. 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.

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

4.20. 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.

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

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

4.23. Минимальный размер оплаты труда во всех организациях, независимо от форм собственности, с 1 января 2020 года в размере 12130 рублей в месяц.

Далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года.

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

4.25. 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).

6.4.6. Работник при прохождении диспансеризации имеет право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения согласовывается (согласовываются) с работодателем.

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

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.

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

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

## **IX. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

9.1. Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет (включительно). В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, обеспечения их занятости, пополнения молодыми кадрами, вовлечения молодых работников в активную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников, стороны договорились:

9.2. Совместные обязательства:

9.2.1. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и ряд мероприятий по ее реализации.

9.2.2. Провести конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников и специалистов;

9.2.3. Обеспечить молодежи доступность бесплатного занятия спортом, самодеятельностью, других творческих способностей и интересов;

9.2.4. Организовать и провести массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Высвобождать при составлении расписаний учебных занятий, не менее одного свободного дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов (в том числе учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей и др.) в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня.

9.3.2. Обеспечивать право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательной организации (например, участия в организации образовательных турниров, игр или подготовке школьных спектаклей) с целью создания условий для раскрытия молодыми педагогами творческого потенциала

9.3.3. Оказывать содействие профсоюзному комитету в создании, развитии и работе Молодежного совета;

9.3.4. Проводить работу по становлению молодежного движения в Организации, направленную на осуществление механизма преемственности, формирование квалифицированного кадрового потенциала, здорового образа жизни молодых работников, решение молодежных проблем, и ежегодно отчитываться о проделанной работе на собрании (конференции) Совета молодых специалистов.

9.3.5. Выделить специальный фонд поддержки деятельности Молодежного совета профкома.

9.3.6. Ежегодно проводить среди молодых работников конкурсы профессионального мастерства для выявления и поощрения лучших молодых специалистов. Победителям конкурсов профессионального мастерства среди молодежи осуществить стимулирующие выплаты к должностному окладу на основе положения о распределении стимулирующей части ФОТ, устанавливаемой педагогическим работникам, обслуживающему персоналу в Учреждении на срок 1 год, со дня проведения конкурса.

9.3.7. Закрепить наставников за всеми молодыми работниками в период их стажировки и поощряет наставников из фонда стимулирующих выплат за работу с молодыми педагогами;

9.3.8. Организация утверждает Положение о наставничестве, закрепляет наставников за всеми молодыми работниками не позднее 1 месяца с начала их работы.

9.3.9. По ходатайству профсоюзной организации оказывать единовременную материальную помощь лицам:

- при рождении ребенка – 1000 рублей
- при бракосочетании – 1000 рублей.

9.3.10. Обязуется активно использовать законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

9.3.11. Обязуется оказывать помощь молодым работникам, в соблюдении установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий.

9.3.12. Обязуются уделять особое внимание охране труда молодых работников.

9.3.13. Обеспечивать сокращение составления молодыми педагогами отчетной документации (в том числе в части разработки и оформления рабочих программ учебных курсов).

## **Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10. Стороны договорились:

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

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

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения.

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

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

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

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

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

10.10. 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

Приняты  
На общем собрании трудового коллектива  
Протокол № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_ января 2020 года  
Председатель первичной

Утверждаю  
Директор школы  
\_\_\_\_\_ Л.Н.Остапенко  
Приказ № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_ января 2020 года



**Правила внутреннего трудового распорядка  
Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Бобравская средняя общеобразовательная школа»  
Ракитянского района Белгородской области**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности, ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.3. Правила имеют цель способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

- дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;
- образовательное учреждение (организация) - учреждение, действующее на основании устава общеобразовательного учреждения (далее - образовательное учреждение, учреждение);
- педагогический работник физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;
- представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, Уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;
- выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;
- работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;
- работодатель - юридическое лицо (образовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником;
- персональные данные работника - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника;
- обработка персональных данных работника - получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

1.6. Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

## **II. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч.1 ст.59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться соглашением сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой – у работника.

2.1.4. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст.331 ТК РФ и ст. 46 ФЗ «Об образовании в РФ».

2.1.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку об отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. ст. 213 ТК РФ).

2.1.6. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем ( 4 ст. 65 ТК РФ).

2.1.7. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Должностные обязанности руководителя учреждения не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 ФЗ «Об образовании в РФ»).

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

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

2.1.9. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ГК РФ).

2.1.10. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (ст. 66 ТК РФ).

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.11. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.12. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке (форма Т-2), в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Номенклатуре должностей педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, и квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.13. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

- а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных условий труда;
- б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника учреждения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда (структурная реорганизация учреждения, другие причины), определенные стороны условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст.74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;
- изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.3.3. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.4. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого 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 сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.5. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренные 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допуска только с письменного согласия работника.

2.3.6. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 151 ТК без освобождения от основной работы.

2.3.7. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.8. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в

порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

#### 2.4. Прекращение трудового договора:

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

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

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

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

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

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней),

Если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

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

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

После истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- исключение из штатного расписания соответствующей должности;

- уменьшение количества классов-комплектов, групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

2.4.8. Трудовой договор с учителем не может быть расторгнут до конца учебного года, в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии.

2.4.9. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения совершение действий носящих сексуальный характер в отношении обучающихся и т.п.).

Допускается увольнение работников независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленные ст.ст.192, 193ТКРФ.

2.4.10. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

2.4.11. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

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

2.4.13. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.4.14. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке (форма Т-2) и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

### **III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

#### **3.1. Работник имеет право:**

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- 3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;
- 3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»;
- 3.1.8. на объединение в общественные профессиональные организации, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;
- 3.1.10. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.1.11. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.12. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.13. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 3.1.14. на защиту своих персональных данных от несанкционированного использования;
- 3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, коллективным договором, трудовым договором и законодательством Российской Федерации.

## **3.2. Работник обязан:**

- 3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;
- 3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;
- 3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;
- 3.2.5. 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 ТК РФ и иными федеральными законами;
- 3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством, настоящими Правилами;
- 3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;
- 3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию и другие материальные ресурсы работодателя;
- 3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся;

- 3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся, а также к родителям и посетителям школы;
- 3.2.11. своевременно сообщать работодателю об изменении паспортных данных, места проживания и контактного телефона в течение месяца после их изменения;
- 3.2.12. заранее предупреждать администрацию учреждения по телефону или письменно о всех случаях невозможности приступить к трудовым обязанностям;
- 3.2.13. получать предварительное разрешение представителя работодателя на прекращение трудовой деятельности до окончания рабочего дня;
- 3.2.14. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

### **3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:**

- 3.3.1. на выбор учебников, учебных пособий и материалов в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 3.3.2. на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;
- 3.3.3. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении, включая право на участие в разработке основных образовательных программ;
- 3.3.4. на выбор педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3.3.5. на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);
- 3.3.6. на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;
- 3.3.7. на сокращенную продолжительность рабочего времени, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;
- 3.3.8. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;
- 3.3.9. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

### **3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:**

- 3.4.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 3.4.2. соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся; следовать требованиям профессиональной этики;
- 3.4.3. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других форм методической работы;
- 3.4.4. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;
- 3.4.5. осуществлять общение с родителями (лицами, их заменяющими);
- 3.4.6. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;
- 3.4.7. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции



педагогического работника.

### **3.5. Работодатель имеет право:**

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в предел полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

### **3.6. Работодатель обязан:**

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

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

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать работникам в полном размере заработную плату два раза в месяц - не позднее 15 и 25 числа каждого месяца (заработную плату, аванс), посредством перечисления денежных средств на зарплатные карты работников;

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

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

3.6.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.6.11. 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;

3.6.12. организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

3.6.13. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае

медицинских противопоказаний;

3.6.14. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.15. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.16. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.17. обрабатывать персональные данные работника в соответствии с требованиями действующего российского законодательства;

3.6.18. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

### **3.7. Ответственность сторон трудового договора:**

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда восстановлению работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в

десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба, вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

### **3.8. Педагогическим работникам запрещается:**

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- самовольно отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом;
- не допускать учащихся на урок (занятие), кроме случаев нахождения учащегося в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- использовать образовательную деятельность для политической агитации.

### **3.9. Работникам образовательного учреждения в помещениях и на территории образовательного учреждения запрещается:**

- курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

## **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

### **4.1. Режим рабочего времени:**

4.1.1. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с понедельника по субботу для всех работников образовательного учреждения, с одним выходным днем в воскресенье.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (педагогической нагрузки) - не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

4.1.4. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическая пауза» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

4.1.6. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);
- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по образовательному 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.

4.1.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, преподаватели, тренеры-преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей

регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения, при условии закреплении данного права в коллективном договоре.

4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.9. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке:

4.1.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.11. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения занимающих следующие должности: заместитель директора, делопроизводитель, секретарь (исходя из 40-часовой рабочей недели) (ст.91 ТК РФ).

4.1.12. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.13. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.1.14. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.1.15. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года. О введении суммированного учета

рабочего времени издается соответствующий приказ.

4.1.16. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся. 4.1.17. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором):

- отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
- созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.18. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

4.2. Установление учебной нагрузки учителей:

4.2.1. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, другими условиями работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Изменение условий трудового договора производится в порядке ст.74 ТК РФ с письменным уведомлением педагогических работников за два месяца. Определение объема учебной нагрузки учителей производится раздельно по полугодиям.

4.2.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

4.2.4. Увеличение учебной нагрузки учителей может осуществляться в случаях:

- временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник.

Уменьшение учебной нагрузки учителей может осуществляться в случае восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку в установленном законодательством порядке.

Возложение обязанностей ведения дополнительной педагогической нагрузки осуществляется в порядке, предусмотренном ст.60.2 ТК РФ.

4.2.5. Во всех случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

Любые изменения условий трудового договора производятся в порядке, установи ст.74 ТК РФ.

4.2.6. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной

нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

4.2.7. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается в случаях простоя (временной **приостановки** работы по причинам экономического, технологического, технического организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

4.2.8. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов. Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

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

4.2.10. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения с учетом предложений методического объединения учителей.

4.2.11. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

- для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.12. Руководитель учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своему предмету в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.3. Время отдыха:

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

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;

- отпуска.

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 11:45 по 12:30.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.3.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.3.5. Работникам образовательного учреждения, в соответствии с действующим законодательством, предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней.

4.3.6. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

4.3.7. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

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

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

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

4.3.10. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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



4.3.12. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.13. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.14. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иным) федеральными законами или коллективным договором.

## **V. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

- объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений. Распределение и установление размера премий осуществляется соответствующей комиссией по представлению руководителя образовательного учреждения.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

## **VI. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЕЕ НАРУШЕНИЕ**

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

- замечание:

- выговор:

- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 4.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. 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 (ст. 193 ТК РФ).

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

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

6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

## **VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. Правила внутреннего трудового распорядка доводятся до каждого работника под личную роспись. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте, на сайте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст.ст. 190, 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

## Приложение № 2 к коллективному договору

Согласовано:	Согласовано:	Принято общим собранием
Председатель первичной профсоюзной организации МОУ «Бобравская средняя общеобразовательная школа» _____ О.И.Зорина	Председатель Управляющего совета МОУ «Бобравская средняя общеобразовательная школа» _____ С.И.Шкилева	трудового коллектива МОУ «Бобравская средняя общеобразовательная школа» Протокол № 1 от _____ Директор школы _____ Л.Н.Остапенко

### Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Бобравская средняя общеобразовательная школа» Ракитянского района Белгородской области

#### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в РФ», 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» и в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

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

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются по результатам труда работника и пересчитываются по итогам первого и второго полугодия.

1.4. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает поощрительные выплаты по результатам труда, категориям работников общеобразовательного учреждения: учитель, заместитель директора, директор, вожатая, социальный педагог, психолог, водитель, уборщица, сторож, оператор, секретарь, работник пищеблока и за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени.

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

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

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

1.8. В начале расчётного периода (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 МОУ (далее - Комиссия).

## **2. Организация деятельности Комиссии.**

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

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

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

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

2.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседание 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-тидневный 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 Управляющий совет. На основании протокола Управляющий совет на своём заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.

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

#### **4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников.**

4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются Положением о распределении стимулирующей части ФОТ для учителей, классных руководителей, заместителей руководителя общеобразовательных учреждений Ракитянского района, утвержденным главой администрации района и отражаются в настоящем положении. Перечень критериев определения качества профессиональной деятельности педагогических 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.

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

#### **5. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников**

5.1. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя:

- Стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда;
- Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, в пределах фонда стимулирования:

- 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 одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих наград.

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

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

6. Условия стимулирования.

6.1. Показатели эффективности деятельности учителя.

№ п/п	Показатели	Критерии	Порядок, условия расчёта
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 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 До 4 б. 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 1 б.</u> Работа ведётся – 1 б. Работа не ведётся – 0 б.
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 1 – 9 б.</b>			
2	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Развитие учебно-методического комплекса	<u>До 5 б.</u> Наличие разработанных дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов образовательной программы.
		Создание оптимальных условий труда в учебном кабинете для	(физика, химия, информатика, спортзал, мастерская) <u>До 5 б.</u>

		качественного проведения образовательного процесса	Остальные кабинеты <u>до 2 б.</u> Наличие плана работы – 1 б. Отсутствие замечаний по соблюдению СанПин – 1 б. Наличие паспорта кабинета - 1 б. Наличие перспективного плана развития кабинета – 1 б. Наличие журнала инструктажа - 1 б.
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 2 – 10 б.</b>			
3	Реализация дополнительных проектов	Работа с обучающимися по дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов	<u>До 7 б.</u> Мероприятие - 2 балла Предметная неделя – 5 баллов
		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, ведение сайта, протоколов педсоветов, ведение протоколов ГТО	<u>До 3 б.</u> Школьный уровень – 1 б. Муниципальный уровень – 2 б. Областной уровень – 3 б.
		Результативная индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими обучающимися	<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 5 б.</u> 3 б – педагог имеет свой сайт; 1 б – педагог предоставляет информацию на сайт школы
		Организация дистанционного обучения	<u>До 3 б.</u>
		Организация внедрения комплекса ГТО	<u>До 3 б.</u>
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 3 – 30 б.</b>			
4	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений	Результативность прохождения обучающимися итоговой аттестации в форме ЕГЭ	<u>До 5 б.</u> 5 б – 60 % и более от числа участвующих, показавших результат выше среднего районного; 4 б – 40-59 % от числа участвующих, показавших результат выше среднего районного;



	обучающихся		3 б - 20-39 % от числа участвующих, показавших результат выше среднего районного; Ниже 20 % - 1 балл (при 100% успеваемости)
		Результативность прохождения обучающимися итоговой аттестации в форме ГИА	<u>До 5 б.</u> 5 б – 60 % и более от числа участвующих, показавших качество знаний выше среднего районного; 4 б – 40-59 % от числа участвующих, показавших качество знаний среднего районного; 3 б - 20-39 % от числа участвующих, показавших качество знаний выше среднего районного; Ниже 20 % - 1 балл (при 100% успеваемости) в традиционной форме 1 балл (при 100% успеваемости)
		Результаты мониторингов	<u>До 5 б.</u> 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 % - 1 балл (при 100% успеваемости)
		Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др (призовые места, лауреаты, призеры)	<u>До 10 б.</u> <b>участие:</b> муниципальный уровень– 0,5 региональный уровень– 1 всероссийский уровень- 2  <b>победы:</b> муниципальный уровень– 1 региональный уровень – 2 всероссийский уровень- 4
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 4 – 25 б.</b>			
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Создание условий для комфортной психолого-педагогической среды для обучения воспитанников	<u>До 7 б.</u> Отсутствие жалоб родителей и воспитанников, - 5 б.; наличие благодарностей от родительской общественности в органы управления образованием или в СМИ – 2 б.
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 5 – 7 б.</b>			
6	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	Результативное зафиксированное личное участие в конкурсе профессионального мастерства «Учитель года»	<u>До 20 б.</u> 20 б – победитель; 15 б – призер; 10 б – участник
		Результативное	<u>До 10 б.</u>

		зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастерства	10 б – победитель; 7 б – призер; 5 б – участник
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	<u>До 19 б.</u> Школьного уровня 2 б – выступление с докладом. Районного уровня 4 балла за каждое выступление. Областного уровня 7 баллов за каждое выступление. Всероссийского уровня 10 баллов за каждое выступление.
		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
		Педагог обменивается опытом в ходе открытых уроков, мастер-классов	<u>До 10 баллов</u> <u>5 б.</u> за каждый открытый урок, мастер-класс районного уровня <u>3 б.</u> за каждый открытый урок, мастер-класс школьного уровня
		Реализация инновационной образовательной деятельности	<u>До 6 б.</u> Участие в муниципальном эксперименте – 2 балла Участие в региональном эксперименте – 4 балла
		Участие в работе стажёрской площадки на муниципальном уровне	<u>6 б.</u>
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 6 – 84 б.</b>			
7	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Соблюдение ТБ, светового режима, проветривание, проведение физкультминуток	<u>До 5 б.</u> при отсутствии замечаний
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 7 – 5 б.</b>			

**Максимальное количество баллов – 170**

## 6.2. Показатели эффективности

деятельности заместителя руководителя общеобразовательного учреждения по ВР, УВР

№ п/п	Показатели	Критерии	Порядок, условия расчёта		
1	Участие в разработке и реализации основной образовательной	Качественная организация внутришкольного контроля	<u>До 10 б.</u> Деятельность заместителя руководителя привела к качественным изменениям в содержании, организации и результативности работы ОУ		
		Успеваемость	<u>До 5 б.</u>		

	программы	обучающихся по учреждению	(А/В)*100%, где А - число учеников по учреждению, обучающихся без двоек, В - общая численность обучающихся в учреждении 100 % -5 б 95-99% -4 б 90-94 % -3б. 85-89 % - 2б. 80-84% -1 б До 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 б 41-55% -4 б % -3б. 36-40 % - 2б. 30-35 % -1 б До 29 % - 0 бб.		
		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.		
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 1 – 32 б.</b>					
2	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий для кабинета, методкабинета.	<u>До 4 б.</u> Наличие разработанных методических материалов		
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 2 – 4 б.</b>					
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	<u>До 3 б.</u> Школьный уровень – 1 б. Муниципальный уровень – 2 б. Областной уровень – 3 б.		

		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.			
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 3 – 29 б.</b>					
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		

			<p>61 % - 5 б.  56-60 % - 4 б.  50 -55 % – 3 б  46-49 % - 2 б  40-45 % - 1 б</p>		
		Результаты мониторингов	<p><u>До 5 б.</u>  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</p>		
		Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	<p><u>До 7 б.</u>  <math>V(\text{участие}) = 1*x + 2*y + 3*z</math>, где <math>x</math> – количество мероприятий муниципального уровня; <math>y</math> – количество мероприятий регионального; уровня, <math>z</math> – количество мероприятий всероссийского уровня.</p> <p>В (участие): муниципальный – 1  региональный – 2  всероссийский- 3</p> <p>V= 1-3 – 2б.  V=4-7 – 3б.  V=8-11– 4б.  V= 12-16–5б.  V= 17-21–6б.  Свыше 22 – 7б.</p>		
		Результативность работы с талантливой молодежью	<p><u>До 20 б.</u>  A= 0-5 – 15 б.  A=6-10 – 16 б.  A=11-20– 17 б.  A= 21-40–18 б.  A= 41–50–19 б.  A= более 51 – 20 б.</p> <p>A (призовые места): муниципальный – 2  региональный – 4  всероссийский- 6</p> <p>A (призовые места) = <math>1*x + 2*y + 3*z</math>, где <math>x</math> – количество мероприятий муниципального уровня; <math>y</math> – количество мероприятий регионального уровня, <math>z</math> – мероприятия всероссийского уровня</p>		
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 4 – 47 б.</b>					

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		
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 5 – 4 б.</b>					
6	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	Организация участия педагогических работников в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня	До 15 б. А= 0,5-4 – 7 б. А=5-10 – 8 б. А=11-15 – 9 б. А= 16-26 – 10 б. А= 27-37 – 11 б. А=38-48- 12 б. А= 49-59 – 13 б. А= 60-70 – 14 б. А= более 71 $A = 0,5*x + 1*y + 2*z$ , где $x$ – количество мероприятий муниципального уровня; $y$ – количество мероприятий регионального; $z$ – мероприятия областного уровня		
		Наличие призовых мест по итогам участия работников учреждения в профессиональных и методических конкурсах различного уровня	До 25 б. А (призовые места, лауреаты, призеры): муниципальный – 1 региональный – 2 всероссийский – 3  А= 0-5 – 20 б. А=6-10 – 21б. А=11-20– 22 б. А= 21-40–23 б. А= 41–50–24 б. А= более 51 – 25 б.  А (победы)= $1*x + 2*y + 3*z$ , 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	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		
		Результативное зафиксированное личное участие в семинарах,	До 9 б. Очные: 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень;		

		конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	1 балл - муниципальный уровень. Заочные: 1балл – всероссийский уровень		
		Создание условий для профессионального роста педагогов	<u>До 13 б.</u> Обобщение опыта: школьный уровень – 2 балл 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>		
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 6 – 101 б.</b>					
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- 5 баллов отсутствие- 7 баллов		
		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		
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 7 – 14 б.</b>					

8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Проведение мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	До 3 б. 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 %		
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 8 – 3 б.</b>					
<b>ИТОГО</b>					

**Максимальное количество баллов – 234**

#### **Шкала установления доплат**

80% - 100% баллов – устанавливается доплата в размере 50%;

67% - 79% баллов - устанавливается доплата в размере 40%;

46% - 66% баллов - устанавливается доплата в размере 25%;

35% - 45% баллов - устанавливается доплата в размере 10%.

#### **6.3. Показатели эффективности профессиональной деятельности**

##### **заместителя руководителя по АХЧ, по безопасности общеобразовательного учреждения**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>	<b>Порядок, условия расчета</b>
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 учреждении	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
		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	5 баллов – отсутствие жалоб 0 баллов – имеются

		исправления (более недели) нарушений условий пожарной и электробезопасности, охраны труда.	
		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 50%;

67% - 79% баллов - устанавливается доплата в размере 40%;

46% - 66% баллов - устанавливается доплата в размере 25%;

35% - 45% баллов - устанавливается доплата в размере 10%.

#### **6.4. Показатели эффективности профессиональной деятельности классных руководителей**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>	<b>Порядок, условия расчёта</b>
1	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	Отсутствие неуспевающих по итогам четверти, полугодия	<u>5 б.</u>
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 1 – 5 б.</b>			
2	Реализация дополнительных проектов	<b>Уровень общественной активности воспитанников</b>	До 25 б. Участие в реализации социально значимых проектов – 10 б.; Наличие обучающихся – победителей различных конкурсов:

			До 3 побед – 3 б.; От 4 до 7 побед – 7 б.; Более 8 – 15 б.
		<b>Включенность в систему дополнительного образования</b>	<u>До 10 б.</u> Процент охвата обучающихся системой дополнительного образования на уровне среднешкольного показателя – 2 б.; выше – 5 б. Организация экскурсий, походов, поездок – до 5 б.
		Организация дистанционного обучения	<u>До 6 б.</u>
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 2 – 41 б.</b>			
3	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Проведение (участие) мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	<u>Участие до 5 б.</u>
		Ведение Портфолио обучающихся	<u>До 10 б.</u> Наличие своевременно заполненного Портфолио
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 3 – 15 б.</b>			
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	<b>Развитие системы взаимодействия с родителями</b>	<u>До 12 б.</u> Качество подготовки родительских собраний (наличие разработок собраний) - до 4 б. Посещаемость родителями общешкольных и классных собраний 50%- 1 б.    60% - 2 б.    70% - 3 б. Свыше 80% - 4 б. Участие родителей в жизни класса, школы – до 4 б.
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 4 – 12 б.</b>			
5	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	Результативное зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастерства	<u>До 15 б.</u> 15 б – победитель; 10 б – призер; 5 б – участник
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	<u>До 15 б.</u> 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	<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
		Реализация инновационной образовательной деятельности	<u>До 6 б.</u> Участие в муниципальном эксперименте – 2 б. Участие в региональном эксперименте – 4 б.
		Участие в работе стажёрской площадки на муниципальном уровне	<u>До 6 б.</u>
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 5 – 55 б.</b>			
<b>6</b>	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	<b>Профилактика безнадзорности, беспризорности и правонарушений</b>	<u>До 16 б.</u> 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.
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 6 – 16 б.</b>			
<b>7</b>	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	<b>Сохранение здоровья школьников</b>	<u>До 10 б.</u> Отсутствие случаев травматизма – 5 б. Охват детей горячим питанием на уровне среднешкольного показателя и выше при стабильной или положительной динамике-до 5 б.
		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 %
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 7 – 13 б.</b>			

**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%.

#### 6.5. Показатели эффективности профессиональной деятельности педагога-психолога

№ п/п	Показатели	Критерии	Порядок, условия расчёта
1	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий	<u>До 2 б.</u> Наличие разработанных материалов

		для кабинета и других помещений: стендов, макетов, плакатов и т.д.	
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 1 – 2 б.</b>			
2	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	Психопрофилактическая деятельность, направленная на сохранение психологического, соматического и социального благополучия обучающихся с учетом требований ФГОС	<u>До 2 б.</u> Мероприятия, отражающие формирование данных показателей с предоставлением разработок мероприятий
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 2 – 2 б.</b>			
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 деятельность и т.д.	<u>До 3 б.</u> Школьный уровень – 1 б. Муниципальный уровень – 2 б. Областной уровень – 3 б.

		Сопровождение обучающихся из закреплённых образовательных учреждений	<u>До 2 б.</u> Наличие договора
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 3 – 21 б.</b>			
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>
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 4 – 4 б.</b>			
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.
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 5 – 2 б.</b>			
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
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 6 – 18 б.</b>			
<b>7</b>	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.
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 7 – 8 б.</b>			
<b>8</b>	Участие в реализации программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми	Наличие системы работы с одаренными детьми.	<u>До 3 б.</u>
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 8 – 3 б.</b>			

**Максимальный балл - 60**

#### 6.6. 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.	<u>До 2 б.</u> Наличие разработанных материалов
		Разработка методического материала в помощь	<u>До 2 б.</u> Методические разработки в помощь

		родителям, педагогам	детям, педагогам	детям, родителям, педагогам.
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 1 – 4 б.</b>				
2	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	Наличие системы и анализ результатов коррекционной работы учителя-логопеда в образовательном учреждении	<u>До 6 б.</u> 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.	
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 2 – 6 б.</b>				
3	Реализация дополнительных проектов	Разработка и участие в дополнительных проектах различных уровней	<u>До 2 б.</u> Мероприятие - 1 балла	
		Работа в психолого - медико-педагогическом консилиуме	<u>До 6 б.</u> 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
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 3 – 21 б.</b>			
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
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 4 – 8 б.</b>			
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
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 5 – 6 б.</b>			
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
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 6 – 15 б.</b>			

**Максимальный балл - 60**

#### **6.7. Показатели эффективности профессиональной деятельности социального педагога**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>	<b>Порядок, условия расчёта</b>
1	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий	<u>До 2 б.</u> Наличие разработанных материалов – до 2 б.

		для кабинета и других помещений: стендов, макетов, плакатов и т.д.	
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 1 – 2 б.</b>			
2	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, в инновационной и экспериментальной работе	<u>До 3 б.</u> Наличие авторских программ (1 б), внедрение современных пед. технологий (1 б), участие в работе опытно- экспериментальных площадок (1 б)
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 2 – 3 б.</b>			
3	Реализация дополнительных проектов	Разработка и участие в дополнительных проектах различных уровней	<u>До 2 б.</u> Мероприятие - 1 б.
		Оказание психологической помощи учащимся имеющим нарушения в развитии, обучающимся по специальным (коррекционным) программам VII –VIII видов.	<u>До 4 б.</u> План работы
		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 деятельность и т.д.	<u>До 3 б.</u> Школьный уровень – 1 б. Муниципальный уровень – 2 б. Областной уровень – 3 б.
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 3 – 17 б.</b>			

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.
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 4 – 8 б.</b>			
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.
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 5 – 4 б.</b>			
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
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 6 – 15 б.</b>			
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 причинам 90 % - 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.
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 7 – 11 б.</b>			

**Максимальное количество баллов – 60**

### 6.8. 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>
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 1 – 10 б.</b>			
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.
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 2 – 2 б.</b>			
3	Реализация дополнительных проектов	Разработка и участие в дополнительных проектах различных уровней	<u>До 2 б.</u> Мероприятие - 1 б.
		Доля обучающихся, вовлеченных в массово-досуговую 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.
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 3 – 8 б.</b>			
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 – 1б А=6-10 – 2б А=11-20– 3б А= 21-40–4б А= 41–50–5б 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 муниципальный – 3б. региональный – 5б. всероссийский – 8б. международный – 12б.	<u>До 12 б.</u> (могут устанавливаться дополнительные баллы при наличии большого количества призовых мест)
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 4 – 18 б.</b>			
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.
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 5 – 2 б.</b>			

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
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 6 – 15 б.</b>			
7	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей «группы риска»	<u>До 2 б.</u>
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 7 – 2 б.</b>			
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 %
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 8 – 3 б.</b>			

**Максимальное количество баллов – 60**

### 6.9. Показатели эффективности профессиональной деятельности мастера производственного обучения

№ п/п	Показатели	Критерии	Порядок, условия расчёта
1	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	Результативность сдачи обучающимися квалификационных экзаменов	<u>До 5 б.</u> 80% и более – 5 б.; 70 – 79% - 4б.; 60 – 69% - 3 б.; 51- 59% - 2 б.; 50% и ниже- 0 б.
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 1 – 5 б.</b>			
2	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий для кабинета и других помещений: стендов, макетов, плакатов и т.д.	<u>До 4 б.</u> Наличие разработанных материалов – до 4 б.

<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 2 – 4 б.</b>			
3	Реализация дополнительных проектов	Разработка и участие в дополнительных проектах различных уровней	<u>До 6 б.</u> Мероприятие - 2 б.
		Проведение профориентационной работы по профориентированию обучающихся, работы по соблюдению правил дорожного движения	<u>До 6 б.</u> Мероприятие - 2 б.
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 3 – 12 б.</b>			
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей	<u>До 2 б.</u>  2 балла – при наличии Имеются жалобы и обращения – 0 баллов .
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 4 – 2 б.</b>			
5	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	Результативное зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастерства	<u>До 10 б.</u> 10 б – победитель; 5 б – призер; 5 б – участник
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.), наличие публикаций	<u>До 15 б.</u> Школьного уровня - 2 б. районного уровня - 5 б. областного уровня - 7 б. Всероссийского уровня - 10 баллов за каждое выступление.
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 6 – 28 б.</b>			
6	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Работа по предупреждению детского травматизма	<u>До 10 б.</u> Отсутствие травматизма при организации практических занятий
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 6 – 10 б.</b>			

**Максимальное количество баллов – 60**

**6.10. Показатели эффективности профессиональной деятельности воспитателя группы продлённого дня**

№ п/п	Показатели	Критерии	Порядок, условия расчёта
-------	------------	----------	--------------------------

1	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	Стабильная высокая наполняемость групп	<u>До 5 б.</u> 80-100% - 5 б 60-79% - 3 б 59-40% - 1 б Ниже – 0 б
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 1 – 10 б.</b>			
2	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий для кабинета и других помещений: стендов, макетов, плакатов и т.д.	<u>До 4 б.</u> Наличие разработанных материалов – до 4 б.
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 2 – 4 б.</b>			
3	Реализация дополнительных проектов	Разработка и участие в дополнительных проектах различных уровней	<u>До 6 б.</u> Мероприятие - 2 б.
		Разнообразная досуговая деятельность воспитанников	<u>До 10 б.</u> Отчёт
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 3 – 11 б.</b>			
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы воспитателя	<u>До 5 б.</u> Отсутствие жалоб
		Индивидуальная работа с родителями	<u>До 10 б.</u> Отчёт
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 4 – 15 б.</b>			
5	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.), наличие публикаций	<u>До 15 б.</u> Школьного уровня - 2 б. выступление с докладом районного уровня - 5 б. областного уровня - 7 б. Всероссийского уровня - 10 баллов за каждое выступление.
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 5 – 15 б.</b>			
6	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися на уроке, переменах, на внеклассных мероприятиях	<u>До 5 б.</u> 5 б. – отсутствие несчастных случаев; 0 б. - наличие несчастного случая
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 6 – 5 б.</b>			

**Максимальное количество баллов – 60**



## **7.Размер стимулирующих доплат педагогическим работникам определяется следующим образом:**

1. Суммируются баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов).
2. Среднемесячный размер стимулирующей части фонда каждого учреждения делится на общую сумму баллов.
3. Денежный вес (в рублях) каждого балла умножается на сумму баллов каждого работника.

## **8.Порядок премирования**

8.1.Стимулирующая часть ФОТ для учителей, классных руководителей, заместителей руководителя, педагогических работников общеобразовательного учреждения пересчитывается по итогам учебных полугодий.

8.2. Выплаты осуществляются ежемесячно в виде премий в соответствии с установленными коэффициентами согласно критериям оценки эффективности профессиональной деятельности учителей, классных руководителей, заместителей руководителей, педагогических работников общеобразовательного учреждения.

8.3. При определении размера доплат орган самоуправления общеобразовательного учреждения (управляющий совет), руководствуется соответствующими критериями, утвержденными настоящим положением.

8.4. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления общеобразовательного учреждения (управляющим советом), обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления.

8.5. Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательного учреждения (управляющим советом) вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением. Педагогические работники имеют право присутствовать на заседании органа самоуправления общеобразовательного учреждения (управляющего совета) и давать необходимые пояснения. Орган самоуправления общеобразовательного учреждения (управляющий совет) принимает решение о премировании открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов органа самоуправления общеобразовательного учреждения (управляющего совета). Решение органа самоуправления общеобразовательного учреждения (управляющего совета) оформляется протоколом. На основании протокола руководитель образовательного учреждения издает приказ о премировании. Приказ доводится до сведения учителя, классного руководителя, заместителя руководителя, педагогического работника в недельный срок.

## **9.Распределение стимулирующей части ФОТ для работниковобслуживающего и вспомогательного персонала.**

9.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательных учреждений в целях успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

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

9.3. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат учителя, являются критерии, отражающие результаты его работы.

9.4. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве деятельности работника и служит основанием для установления максимальной доплаты.

10.Условия стимулирования.

10.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности водителей, уборщиц, сторожей, операторов, секретарей, лаборантов, заместителей директоров по АХЧ, работников пищеблока общеобразовательных учреждений.

<b>№ п\п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
--------------	-----------------	-----------------------------	--

<b>1</b>	<b>Исполнение функциональных обязанностей работника</b>	Количество выполненных работ согласно функциональным обязанностям работника	10 баллов - количество выполненных работ соответствует запланированному объему или превышает его;  5 баллов - выполнено более половины запланированного объема работ;  0 баллов - выполнено менее половины запланированного объема работ
		Качество выполненных работ	10 баллов - работа выполнена качественно;  5 баллов - работа выполнена с некоторыми недостатками;  0 баллов - работа выполнена с низким качеством
		Соблюдение сроков выполнения работ	10 баллов - работа выполнена в срок или досрочно;  5 баллов - работа выполнена с незначительными нарушениями сроков;  0 баллов - работа выполнена с нарушениями установленных сроков
		Количество нарушений должностной инструкции работника, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда	10 баллов - отсутствие нарушений;  5 баллов - не более двух случаев нарушения;  0 баллов - три и более случаев нарушения
		Кол-во обоснованных жалоб на ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	10 баллов - отсутствие жалоб;  5 баллов - не более двух жалоб;  0 баллов - три и более жалоб

**11. Размер стимулирующих доплат определяется следующим образом:**

1. Суммируются баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов).
2. Среднемесячный размер стимулирующей части фонда каждого учреждения делится на общую сумму баллов.

3. Денежный вес (в рублях) каждого балла умножается на сумму баллов каждого работника.

## **12. Порядок премирования**

12.1. Стимулирующая часть ФОТ для работников вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается четыре раза в год (на каждую четверть).

12.2. Выплаты осуществляются ежемесячно в виде премий в соответствии с установленными коэффициентами согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности.

12.3. При определении размера доплат орган самоуправления общеобразовательного учреждения (управляющим советом), руководствуется соответствующими критериями, утвержденными настоящим положением.

12.4. Перечень критериев может быть дополнен и изменён с учетом особенностей муниципального образовательного учреждения. Внесенные изменения рассматриваются и утверждаются на заседании комиссии созданной при управлении образования и спорта.

12.5. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления общеобразовательного учреждения (управляющим советом), обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления.

12.6. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальным актом общеобразовательного учреждения и (или) коллективным договором.

12.7. Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательного учреждения (управляющим советом) вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением. Работники имеют право присутствовать на заседании органа самоуправления общеобразовательного учреждения (управляющего совета) и давать необходимые пояснения. Орган самоуправления общеобразовательного учреждения (управляющий совет) принимает решение о премировании открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов органа самоуправления общеобразовательного учреждения (управляющего совета). Решение органа самоуправления общеобразовательного учреждения (управляющего совета) оформляется протоколом. На основании протокола руководитель ОУ издает приказ о премировании. Приказ доводится до сведения работника в недельный срок.

## **13. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации**

13.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников дошкольной образовательной организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

13.2. Система стимулирующих выплат работникам дошкольной образовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии) в соответствии с показателями эффективности деятельности и оценки труда работников дошкольной образовательной организации.

(воспитатель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог, педагог дополнительного образования)

№ п/п	Показатели	Должность	Баллы
<b>1. Общие показатели</b>			
1.1.	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДОО, реализуемыми образовательными программами	все, относящиеся к педагогическому персоналу	до 5 баллов - периодически идет изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала
1.2.	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	все, относящиеся к педагогическому персоналу	4 балла - качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации; 2 балла - частичное выполнение мероприятий годового плана ДОО; 0 баллов - не выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, не качественное ведение установленной документации
1.3.	Качественная организация и проведение образовательной деятельности в процессе режимных моментов	все, относящиеся к педагогическому персоналу	3 балла - соблюдение; 1 балл - частичное соблюдение; 0 баллов - не соблюдение организованная и самостоятельная деятельность детей, прогулка и т.д.
1.4.	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников	все, относящиеся к педагогическому персоналу	3 балла - при отсутствии случаев

		персоналу	травматизма воспитанников 0 баллов – травматизм зафиксирован
1.5.	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	все, относящиеся к педагогическому персоналу	5 баллов- 100 % 3 балла- 90-99% 0 баллов – 80%  результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов
1.6.	Руководство районным методическим объединением	все, относящиеся к педагогическому персоналу	3 балла
1.7.	Участие в инновационной, экспериментальной деятельности	все, относящиеся к педагогическому персоналу	до 5 баллов
1.8.	Наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО	все, относящиеся к педагогическому персоналу	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 2 балла - на уровне ДОО
1.9.	Презентация собственного АПО в открытых формах	все, относящиеся к педагогическому персоналу	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 2 балла - на уровне ДОО публичное выступление (мастер класс, конференция и др.)
1.10.	Участие в разработке и реализации проектов по совершенствованию профессиональной деятельности	все, относящиеся к педагогическому персоналу	до 5 баллов
1.11.	Результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	все, относящиеся к педагогическому персоналу	звание победителя, призёра, лауреата Очные: 7 баллов - международный и

			<p>всероссийский уровень, 5баллов - региональный уровень, 3 балла - муниципальный уровень Заочные: 4 балла - международный и всероссийский уровень При значительном количестве достижений устанавливаются дополнительные баллы ( не более 20 баллов)</p>
1.12.	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	все, относящиеся к педагогическому персоналу	<p>До 4 баллов  (член комиссий по аттестации педагогов, ПМПк, жюри конкурсов, творческих, рабочих групп)</p>
1.13.	Наличие звания победителя конкурса «Детский сад года»	все, относящиеся к педагогическому персоналу	<p>5 баллов (областной уровень)</p>
1.14.	Наличие звания победителя «Воспитатель года»	все, относящиеся к педагогическому персоналу	<p>звание победителя, призёра, лауреата 5 баллов – федеральный уровень, 4 балла – региональный уровень, 3 балла- муниципальный уровень</p>
1.15.	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, областных, муниципальных органов управления в сфере образования	все, относящиеся к педагогическому персоналу	<p>звание победителя, призёра, лауреата Очные: 7 баллов – международный и всероссийский уровень, 5 баллов – региональный уровень, 3 балла- муниципальный</p>

			уровень Заочные: 4 балла - международный и всероссийский уровень Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год
1.16.	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	все, относящиеся к педагогическому персоналу	3 балла (работа в ГКП, консультационных Центрах, Центрах игровой поддержки и др.)
1.17.	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, относящиеся к педагогическому персоналу	До 5 баллов взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, субботниках, косметическом ремонте, др.)
1.18.	Предоставление методической, психолого – педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	все, относящиеся к педагогическому персоналу	3 балла (работа в консультационных Центрах, охват семей)
1.19.	Наличие высшего педагогического образования (при отсутствии квалификационной категории)	все, относящиеся к педагогическому персоналу	3 балла
<b>2. Специфические показатели</b>			
2.1.	Соответствие образовательных программ дошкольного образования, реализуемых в ДОО, требованиям ФГОС ДО, региональным приоритетам развития дошкольного образования	старший воспитатель	5 баллов – соответствие образовательных программ в ДОО, требованиям ФГОС  0 баллов – не соответствие образовательных программ в ДОО, требованиям ФГОС

2.2.	Оснащенность ДОО учебно-методическим материалом в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	старший воспитатель	5 баллов – 80-100% 3 балла 60-80%  0 баллов – ниже 60%
2.3.	Создание в ДОО условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования	старший воспитатель	до 5 баллов
2.4.	Высокий уровень методической работы по повышению квалификации педагогов ДОО	старший воспитатель	5 баллов -100% подтвердивших заявленной категории
2.5.	Эффективность деятельности по организации аттестации педагогов ДОО	старший воспитатель	6 баллов- 100 % 3 балла -75-99 % 0 баллов – ниже 75
2.6.	Организация и обеспечение качества дополнительных образовательных услуг	старший воспитатель	5 баллов- 100 % охват детей в возрасте от 4 до 7 лет дополнительным образованием
2.7.	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	старший воспитатель	до 5 баллов своевременное и качественное содержание и обновление сайта ДОО, участие в независимой оценке качества
2.8.	Обеспечение развития государственно – частного партнерства	старший воспитатель	3 балла (методическое, организационное сопровождение ЧДОО, ИП)
2.9.	Качественное обеспечение взаимодействия с научными, учебными и социальными институтами	старший воспитатель	до 5 баллов ( наличие программ, плана работы, договоров о взаимодействии)
2.10.	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	воспитатель	7 баллов – не менее 80% для поселковых ДОО 7 баллов – не менее 70% для сельских ДОО
2.11.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	воспитатель, инструктор по физической культуре	5 баллов- показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не



			превышает средний показатель по ДОО и средний районный показатель 0 баллов - если показатель превышает средний по ДОО и средний районный
2.12.	Осуществление воспитательно-образовательного процесса в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)	воспитатель групп раннего возраста	5 баллов
2.13.	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами	воспитатели групп компенсирующей, комбинированной и оздоровительной направленности, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор ЛФК	5 баллов 80-100% 3 балла 60-80% 1 балл 50-60%
2.14.	Обеспечение своевременной оплаты родителей за присмотр и уход за ребёнком в ДОО	воспитатель	до 5 баллов
2.15.	Консультативное сопровождение других ДОО, не имеющих специалистов в штатных расписаниях	педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	до 3 баллов
2.16.	Эффективность работы по привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятиям спортом	инструктор по физкультуре	До 5 баллов-организация спартакиад, Дней здоровья, спортивных и оздоровительных секций для работников ДОО
2.17.	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудозатрат	воспитатель, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель	5 баллов работа с разновозрастной группой (3 и более возрастов)
2.18.	Высокая результативность работы с детьми в адаптационный период	воспитатели групп раннего возраста, педагог-психолог	До 5 баллов по результатам мониторинга адаптации детей к ДОО
2.19.	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО	педагог-психолог, музыкальный руководитель,	До 5 баллов

		педагог дополнительного образования, воспитатель	
2.20.	Содействие в формировании и поддержании благоприятного микроклимата в коллективе ДОО	Педагог – психолог, социальный педагог	4 балла При улучшении по результатам исследования психологического климата в коллективе ДОО 2 раза в год

**Вторая квалификационная группа  
«Учебно-вспомогательный персонал»  
(старшая медсестра, медсестра, медсестра бассейна, врач, помощник воспитателя,  
младший воспитатель, делопроизводитель, бухгалтер)**

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание
<b>1. Общие показатели</b>			
1.1.	Ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой дел	все, кроме младшего воспитателя и помощника воспитателя	4 балла - качественное ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой, 0 баллов- не качественное ведение установленной документации
1.2.	Использование в работе компьютерных программ, электронных продуктов	все, кроме младшего воспитателя	До 5 баллов
1.3.	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, относящиеся к учебно-вспомогательному персоналу	5 баллов взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, субботниках, косметическом ремонте, и др.
1.4.	Наличие высшего педагогического образования (при отсутствии квалификационной категории)	все, кроме помощника воспитателя и младшего воспитателя	5 баллов
<b>2. Специфические показатели</b>			
2.1.	Качественное осуществление	помощник	До 6 баллов

	воспитательных функций	воспитателя	
2.2.	Участие в организации режимных процессов в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)	помощник воспитателя, младший воспитатель	5 баллов
2.3.	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	старшая медсестра, медсестра, медсестра бассейна, врач, помощник воспитателя, младший воспитатель	7 баллов – не менее 80% для поселковых ДОО 7 баллов – не менее 70% для сельских ДОО
2.4.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	старшая медсестра, медсестра, медсестра, врач, помощник воспитателя, младший воспитатель	5 баллов - показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и средний районный показатель 0 баллов - если показатель превышает средний по ДОО и средний районный показатель
2.5.	Результативность работы по профилактике инфекционных заболеваний	старшая медсестра, медсестра, врач,	5 баллов -отсутствие предписаний, замечаний органов Роспотребнадзора, неудовлетворительных результатов лабораторных исследований
2.6.	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОО	старшая медсестра, медсестра, помощник воспитателя, младший воспитатель, врач	5 баллов при отсутствии замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, участников образовательного процесса
2.7.	Качественная организация питания и выполнение норм питания	старшая медсестра, медсестра	5 баллов не менее 90% в соответствии с СанПиН
2.8.	Качественная оздоровительная работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	старшая медсестра, медсестра, врач	До 3 баллов
2.9.	Обеспечение диетического питания детей в соответствии с медицинскими рекомендациями	старшая медсестра, медсестра	До 3 баллов
2.10.	Эффективная работа по организации бухгалтерского учёта, начисления заработной платы, учету	бухгалтер	До 3 баллов

	товарно-материальных ценностей		
2.11.	Результативность работы с централизованной бухгалтерией управления образования, управлением финансами; своевременное представление документов в бухгалтерию УО	бухгалтер	До 5 баллов
2.12.	Активное участие в разработке плана финансово-хозяйственной работы ДОО	бухгалтер	До 3 баллов

**Третья квалификационная группа «Обслуживающий персонал» (подсобный рабочий, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, кастелянша, шеф-повар, повар, кладовщик, швея, рабочий по ремонту и стирке белья, вахтёр, уборщик служебных помещений, сторож, оператор электрического или газового оборудования, грузчик, водитель, делопроизводитель и т.д.)**

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание
<b>1. Общие показатели</b>			
1.1.	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, относящиеся к обслуживающему персоналу	5 баллов (взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в мероприятиях, повышающих имидж ДОО)
1.2.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	все, относящиеся к обслуживающему персоналу	5 баллов
1.3.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов	все, относящиеся к обслуживающему персоналу	5 баллов
1.4.	За сложность и напряженность работы	все, относящиеся к обслуживающему персоналу	До 4 баллов (в соответствии с положением ДОО)
<b>2. Специфические показатели</b>			
2.1.	Качественное выполнение функций шеф-повара	повар	До 2 баллов
2.2.	Качественная организация питания детей	повар, шеф-повар	До 5 баллов

2.3.	Наличие категории	повар, шеф-повар	3 балла
2.4.	Качественное содержание пищеблока	подсобный рабочий	До 5 баллов
2.5.	Обеспечение диетического питания детей с ОВЗ	повар, шеф-повар	3 балла
2.6.	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	подсобный рабочий, кладовщик, кастелянша	До 5 баллов
2.7.	Качественное ведение установленной документации	кладовщик	4 балла - качественное ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой, 0 баллов - не качественное ведение установленной документации
2.8.	Соблюдение сроков реализации продуктов, условий их хранения	кладовщик	До 3 баллов
2.9.	Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены постельного белья в группах	кастелянша, рабочий по ремонту и стирке белья	До 5 баллов
2.10.	Качественное содержание территории ДОО	дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	10 баллов
2.11.	Обеспечение температурного режима в ДОО в соответствии с СанПиН	Оператор электрического или газового оборудования	10 баллов
2.12.	За профессионализм в зависимости от наличия открытых категорий, выполнение работ по техническому обслуживанию и ремонту автомобиля	водитель	10 баллов
2.13.	Оперативность и качественное выполнение заявок сотрудников	рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	До 3 баллов
2.14.	Своевременный контроль учета входящей документации и сроков ее исполнения	делопроизводитель	До 5баллов
2.15.	Качественное ведение табеля учета рабочего времени, табеля питания сотрудников	делопроизводитель	До 5 баллов
2.16.	Качественное ведение личных	делопроизводитель	До 5 баллов

	дел сотрудников, воспитанников, архива		
2.17.	Отсутствие ЧП на рабочем месте, обеспечение сохранности имущества, зданий, территории ДОО	сторож, вахтер	До 8 баллов

**Четвертая квалификационная группа  
«Административно-управленческий персонал» (АУП)  
(заведующий, заместитель заведующего по административно-хозяйственной части (АХЧ)  
(завхоз), главный бухгалтер)**

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание
<b>1. Общие показатели</b>			
1.1.	Создание развивающей предметно-пространственной среды, материально-технических условий в ДОО в соответствии с ФГОС ДО	все, относящиеся к АУП	До 5 баллов
1.2.	Создание в ДОО условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования	заведующий, заместитель заведующего по АХЧ (завхоз)	5 баллов – при полном соответствии всех показателей данного раздела
1.3.	Соответствие деятельности ДОО, условий реализации образовательной программы требованиям законодательства в сфере образования, СанПиН и пожарной безопасности	все, относящиеся к АУП	5 баллов – при отсутствии серьезных или множественных не устраненных замечаний, предписаний надзорных органов в сфере образования, пожарнадзора, Роспотребнадзора, технадзора, энергоаудита и др.)
1.4.	Обеспечение соответствия территории ДОО требованиям безопасности, педагогической целесообразности, эстетическим нормам	все, относящиеся к АУП	До 10 баллов
1.5.	Обеспечение реализации требований охраны труда в ДОО	все, относящиеся к АУП	5 баллов при отсутствии предписаний инспекции по охране труда, своевременная аттестация рабочих мест, проведение

			мероприятий по улучшению условий охраны труда
1.6.	Осуществление финансово – хозяйственной самостоятельности в управлении ДОО	все, относящиеся к АУП	5 баллов (автономная ДОО)
1.7.	Эффективное расходование бюджетных средств	все, относящиеся к АУП	До 3 баллов
1.8.	Эффективное привлечение и расходование внебюджетных средств	все, относящиеся к АУП	До 3 баллов
1.9.	Использование в управлении ДОО компьютерных программ, электронных продуктов	все, относящиеся к АУП	До 5 баллов
1.10.	Соблюдение прав участников образовательного процесса	все, относящиеся к АУП	3 балла (при отсутствии обоснованных жалоб, при наличии – снятие «штрафных» баллов)
1.11.	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, относящиеся к АУП	5 баллов взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте, и др.
1.12.	Качественное выполнение дополнительных функций завхоза, кладовщика, медсестры, старшего воспитателя и др.	все, относящиеся к АУП	5 баллов для малокомплектных ДОО (1-3 группы)
1.13.	Высшее образование	все, относящиеся к АУП	5 баллов
<b>2. Специфические показатели</b>			
2.1.	Укомплектованность ДОО кадрами	заведующий	6 баллов – 100 % 3 балла- 90-99% 0 баллов- 89% и ниже (стабильность кадрового состава, отсутствие вакансий)
2.2.	Качественный состав педагогических кадров	заведующий	6 баллов- 100 % 3 балла -75-99 % 0 баллов – ниже 75% образовательный и квалификационный ценз, повышение

			квалификации
2.3.	Оптимальное соотношение численности педагогического и обслуживающего персонала, численности воспитанников на 1 работника (в т.ч. на 1 педагога)	заведующий	6 баллов - соответствие нормативам, установленным региональными и муниципальными планами мероприятий
2.4.	Обеспечение государственно-общественного характера управления ДОО	заведующий	3 балла при наличии действующего коллегиального органа управления
2.5.	Применение методов проектного управления ДОО	заведующий	до 3 баллов реализация проектов по управленческой деятельности
2.6.	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	заведующий	до 5 баллов  Своевременное и качественное обновление сайта ОУ, выполнение требований законодательства РФ о сайте, участие в независимой оценке качества
2.7.	Обеспечение высокого уровня функционирования (посещаемости ДОО детьми)	заведующий	7 баллов – не менее 80% для поселковых ДОО  7 баллов – не менее 70% для сельских ДОО
2.8.	Обеспечение эффективности работы по снижению заболеваемости воспитанников	заведующий	5 баллов- показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и средний районный показатель  0 баллов - если показатель превышает средний по ДОО и средний районный
2.9.	Обеспечение выполнения натуральных норм питания	заведующий	5 баллов не менее 90% в соответствии с



			СанПиН
2.10.	Оснащенность ДОО учебно-методическим материалом в соответствии с ФГОС ДО и реализуемыми образовательными программами	заведующий	5 баллов – 80-100% 3 балла 60-80% 0 баллов – ниже 60%
2.11.	Результативность деятельности ДОО в инновационном режиме	заведующий	5 баллов
2.12.	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, областных, муниципальных органов управления в сфере образования	заведующий	звание победителя, призёра, лауреата Очные: 7 баллов – международный и всероссийский уровень, 5 баллов – региональный уровень, 3 балла- муниципальный уровень Заочные: 4 балла - международный и всероссийский уровень  Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год
2.13.	Активное участие ДОО во внешних общепедагогических мероприятиях	заведующий	До 5 баллов (прием делегаций, конференции, семинары на базе ДОО)
2.14.	Презентация направлений деятельности ДОО на различных уровнях	заведующий	6 баллов - региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень 2 балла на уровне ДОУ (публичные выступления заведующего)
2.15.	Организация альтернативных форм предоставления дошкольного образования	заведующий	До 5 баллов (организация работы ГКП, семейных групп, консультативных др.)
2.16.	Организация и обеспечение	заведующий	5 баллов -100 % охват

	качества дополнительных образовательных и оздоровительных услуг		детей в возрасте от 4 до 7 лет дополнительным образованием
2.17.	Удовлетворенность родителей качеством предоставления услуг дошкольного образования, присмотра и ухода	заведующий	5 баллов- 100 % 3 балла- 90-99% 0 баллов - 80%  результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов по результатам анкетирования 2 раза в год
2.18.	Профессиональная экспертная деятельность на муниципальном, региональном уровне	заведующий	До 5 баллов (член комиссий по аттестации педагогов, ПМПк, жюри конкурсов, творческих, рабочих групп)
2.19.	Обеспечение методической, психолого – педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного образования в форме семейного образования	заведующий	3 балла охват семей, получающих помощь в консультационном Центре
2.20.	Обеспечение развития государственно – частного партнерства	заведующий	3 балла (методическое, организационное сопровождение ЧДОО, ИП)
2.21.	Высокое качество проведения ремонтных работ в ДОО	заместитель заведующего по АХЧ (завхоз)	До 5 баллов
2.22.	Результативность работы по энергосбережению	заместитель заведующего по АХЧ (завхоз)	3 балла – при экономии, 0- баллов перерасход
2.23.	Целесообразное использование внутренних резервов для устранения перебоев в работе систем жизнеобеспечения ДОО	заместитель заведующего по АХЧ (завхоз)	До 5 баллов
2.24.	Обеспечение условий для бесперебойной эксплуатации технологического оборудования ДОО	заместитель заведующего по АХЧ (завхоз)	До 5 баллов

2.25.	Обеспечение соблюдения охранного режима в ДОО	заместитель заведующего по АХЧ (завхоз)	До 5 баллов
2.26.	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов	главный бухгалтер	До 5 баллов
2.27.	Качественное аналитическое сопровождение по всем направлениям экономической деятельности ДОО	главный бухгалтер	До 5 баллов
2.28.	Качественная организация бухучета и отчетности в соответствии с требованиями законодательства, взаимодействия с фискальными органами	главный бухгалтер	До 5 баллов
2.29.	Трудоустройство лиц, с которыми заключены договора о целевом обучении	заведующий	1 балл за каждого трудоустроенного
2.30.	Показатели расходов энергоресурсов	заведующий	Экономия энергоресурсов – 2 балла перерасход энергоресурсов – минус 2 балла

### Приложение № 3 к коллективному договору

**«Согласованно»**

Протокол общего собрания  
 трудового коллектива  
 № 1 от \_\_\_\_\_ 2020 г.  
 Председатель первичной  
 профсоюзной организации  
 МОУ «Бобравская средняя  
 общеобразовательная школа»  
 \_\_\_\_\_ О.И.Зорина

**«Утверждаю»**

Директор МОУ «Бобравская  
 средняя общеобразовательная  
 школа» \_\_\_\_\_ Л.Н.Остапенко  
 Приказ № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2020 г.

## Соглашение по охране труда

### 1. Общие положения.

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МОУ «Бобравская я средняя общеобразовательная школа

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 «Бобравская средняя общеобразовательная школа» Л.Н.Остапенко 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	Ответственный	Примечание
<b>1. Организационные мероприятия</b>			
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. Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке.	По мере необходимости	Директор, председатель профсоюзной организации	
1.3. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения	По мере необходимости	Директор, председатель профсоюзной организации	
1.4. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным 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	На начало учебного года		

индивидуальной защиты; - работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества			
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	
<b>2. Технические мероприятия</b>			
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 коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	Постоянно в течение года	Директор	
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	Постоянно в течение года	Директор	

вредных производственных факторов. Очистка воздуховодов и вентиляционных установок.			
2.6. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации.	Август	Директор	
<b>3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>			
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, (работники 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, мастерская.	Август, декабрь	Директор	
3.5. Ремонт и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)	В рамках ремонта школы	Директор	
<b>4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>			
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, утверждёнными постановлениями Минтруда России в 1997-2001 гг., и правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной 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	По мере износа	Директор	
4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с	В течение года	Директор	

утверждёнными нормами			
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	
<b>5. Мероприятия по пожарной безопасности</b>			
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	
5.9. Установление на окнах металлических решёток «распашного» типа, закрывающихся на замок	По мере изготовления	Директор	

**Приложение № 4 к коллективному договору**

**«Согласованно»**

Протокол общего собрания  
 трудового коллектива  
 № 1 от \_\_\_\_\_ 2020 г.  
 Председатель первичной  
 профсоюзной организации  
 МОУ «Бобравская средняя  
 общеобразовательная школа»  
 \_\_\_\_\_ О.И.Зорина

**«Утверждаю»**

Директор МОУ «Бобравская  
 средняя общеобразовательная  
 школа» \_\_\_\_\_ Л.Н.Остапенко  
 Приказ № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2020 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
 работ, профессий, должностей,  
 работа в которых дает право на бесплатное получение специальной одежды,  
 специальной обуви и других средств индивидуальной защиты:**

<b>№ п/п</b>	<b>Профессия или должность</b>	<b>Наименование средств индивидуальной защиты</b>	<b>Норма выдачи на год (единицы, комплекты)</b>
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	Рабочий по обслуживанию здания	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 на 9 мес. 12 пар
8	Уборщица	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары
9	Электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 дежурные дежурные



## Приложение № 5 к коллективному договору

**«Согласованно»**

Протокол общего собрания  
трудового коллектива  
№ 1 от \_\_\_\_\_ 2020 г.  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МОУ «Бобравская средняя  
общеобразовательная школа»  
\_\_\_\_\_ О.И.Зорина

**«Утверждаю»**

Директор МОУ «Бобравская  
средняя общеобразовательная  
школа» \_\_\_\_\_ Л.Н.Остапенко  
Приказ № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2020 г.

**Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска:**

<b>№ п/п РМ</b>	<b>Наименование профессии, должности на рабочем месте</b>		<b>Кол-во дней доп. оплачиваемого отпуска за вредны условия труда (доплата)</b>
1	2	3	
	Повар	за работу с вредными условиями труда	6 дней

## Приложение № 6 к коллективному договору

**«Согласованно»**

Протокол общего собрания  
трудового коллектива  
№ 1 от \_\_\_\_\_ 2020 г.  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МОУ «Бобравская средняя  
общеобразовательная школа»  
\_\_\_\_\_ О.И.Зорина

**«Утверждаю»**

Директор МОУ «Бобравская  
средняя общеобразовательная  
школа» \_\_\_\_\_ Л.Н.Остапенко  
Приказ № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2020 г.

### Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на повышенную оплату труда

№ п/п РМ	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 ЭВТ	12%

Прошнуровано и пронумеровано  
101 страница  
Директор МОУ «Бобравская средняя  
общеобразовательная школа»  
*Л.Н.Остапенко*  
Л.Н.Остапенко

