

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
(направляется в Главное управление по труду и занятости населения Курганской области)

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Щигровская основная общеобразовательная школа
Курганская область, Мокроусовский район, с.Щигры, ул. Молодежная, 28,
тел. 8(35234) 9-33-33 shkola.shigrovskaya@yandex.ru



Зарегистрировано
«19» сентября 2022 года
№ регистрации 22-13-001

1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя:
Директор Бирюкова Елена Юрьевна

1.2. Представитель работников
председатель профкома Лиханова Светлана Васильевна

2. Договор подписан « 22 » ноября 2021 г.

3. Срок действия договора

с « 22 » ноября 2021 года по « 21 » ноября 2024 года

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору:

регистрационные листы изменений
NN _____

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора _____

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта _____

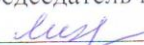
Муниципальное казенное образовательное учреждение
Щигровская основная общеобразовательная школа

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021 - 2024 годы



от работодателя
директор МКОУ
Е.Ю. Бирюкова
« 22 » ноября 2021 г.

от работников
председатель профкома
 С.В. Лиханова
« 22 » ноября 2021 г.

с. Щигры

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ Щигровская основная общеобразовательная школа.

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»;

Региональное, территориальное отраслевые соглашения по регулированию социально-трудовых отношений.

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 – руководителя образовательной организации Бирюковой Елены Юрьевны, действующего на основании Устава (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком, председатель ПК) Лихановой Светланы Васильевны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 14 дней после его подписания.

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

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

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

При смене формы собственности или реорганизации 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 образовательной организации 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 постоянно действующей комиссии 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 РФ.

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 полгода.

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

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует до 21 ноября 2024 года.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

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.

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 устанавливать.

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, 312.9 ТК РФ.

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

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

Массовым является увольнение 8% и выше от общего числа работников в течение 90 календарных дней.

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

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (12 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки или дополнительного профессионального образования, 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 пять лет, а по желанию работника - один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в размере 100 рублей.

2.2.15. 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.

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

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

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 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)¹.

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

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

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

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

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

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

3.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и 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 случаев, указанных 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.

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

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

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

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

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

3.12. Продолжительность рабочей недели - пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.13. 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.

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом 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 порядке, определенном законодательством в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

Работодатель в некоторых случаях может привлекать работников к сверхурочным работам только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

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

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

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

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

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

3.18. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60.2 и 151 ТК РФ.

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

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

3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации – 56 календарных дней, воспитателям – 42 календарных дня, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и

последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

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

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

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

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

- за работу с вредными условиями труда 7 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день 6 календарных дней;
- за особый характер работы 3 календарных дня.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.25. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях (при экономии фонда оплаты труда):

- для сопровождения в первый учебный день года детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

- рождения ребенка – 3 календарных дня;

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня;

- работнику, проработавшему в течение года без больничного листа, добавляется к отпуску 3 календарных дня;

- работникам, привлеченным к заведованию оздоровительным лагерем, предоставляются отгулы в количестве 7 календарных дней в каникулярное время.

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

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

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

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

- в связи с переездом на новое место жительства – до 10 календарных дней;

- для проводов детей на военную службу – до 5 календарных дней;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 10 календарных дней;

- 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;

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

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- любому работнику до 3 календарных дней (по заявлению);

- освобождать от занятий две пятницы в сентябре и мае для сельскохозяйственных работ, при условии проведения уроков за эти дни в другие дни недели по заявлению работника.

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

3.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.30.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (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. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: расчет за предыдущий месяц 10, за первую половину 25 текущего месяца. Установить следующий размер выплаты за первую половину – за фактически отработанные дни.

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.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя тарифные ставки, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при

выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

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

4.4. 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.

4.5. 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.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при повышении уровня образования со дня получения документа об образовании.

4.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 5 000 (Пять тысяч) рублей.

4.9. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами)

выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 20% оклада (должностного оклада).

4.10. 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. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.11. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора²:

4.11.1. Объем средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам образовательной организации определить 100 процентов из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации.

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

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

4.14. Штат организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп).

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

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

² Порядок, предусмотренный п. 4.11 настоящего макета коллективного договора, может предусматриваться при отсутствии централизации средств на стимулирующие выплаты руководителям (заместителям руководителей) образовательных организаций.

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки или ведений о трудовой деятельности 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. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере 1000 (Одной тысячи) рублей за счет средств работодателя.

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

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

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

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителю образовательной организации, которому до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

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

5.2.6. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Работодатель обязуется:

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

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

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на

предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.07.2021г. г. № 467н.

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

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

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

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

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

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

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

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

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.1.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 5000 (Пяти тысяч) рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

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

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

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

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

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

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда.

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

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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 образовательной организации, учитывать мнение выборного органа 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 выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу 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 выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы (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 выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- 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 74 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;
- 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 выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

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

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

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

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

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

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе

пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

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

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, 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. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

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

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

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

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

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

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

9. Стороны договорились:

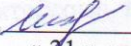
9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и 2 раза в год отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.


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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

МКОУ Щигровская основная общеобразовательная школа

Рассмотрено
на общем собрании
трудоого коллектива
Председатель профкома
 Лиханова С.В.
«31» августа 2021 г.

Принято
на Совете Учреждения
Председатель Совета 
Маркова П.М.
«31» августа 2021 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЩИГРОВСКАЯ ОСНОВНАЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА**

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников МКОУ Щигровская основная общеобразовательная школа Мокроусовского района Курганской области (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации с целью определения единых отраслевых подходов к оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мокроусовского района Курганской области (далее - учреждения), обеспечения заинтересованности работников учреждения в конечных результатах труда.

2. Условия оплаты труда работников учреждения включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, (окладам) должностным окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Система оплаты труда работников учреждения, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатные расписания, тарификационные списки учреждения.

5. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

6. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителем учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

7. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работников учреждения, работающих и проживающих в сельской местности, должности которых включены в Перечень должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов

(должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденный постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года № 240.

8. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

9. Оплата труда работников учреждения, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

10. Порядок и условия оплаты труда в учреждении по общетраслевым должностям служащих и профессиям рабочих определяются в соответствии с постановлением Администрации Мокроусовского района Курганской области от 10.09. 2012 года № 410 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общетраслевым должностям служащих и профессиям рабочих муниципальных, автономных, бюджетных, казенных учреждений Мокроусовского района, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».

11. Заработная плата работника учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются локальными нормативными актами учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

12. Руководитель учреждения (далее - руководитель) несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников учреждения

13. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

14. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

15. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

16. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) приведены в приложении 1 к Положению.

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующую должность так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

17. Педагогическим работникам предусматривается установление следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

В случаях, когда работникам учреждений предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

18. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников учреждений, имеющих ученую степень, государственную награду, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, приведены в таблице 1

Таблица 1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...», «Заслуженный...» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

19. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, производится:

- при присуждении ученой степени, награждении государственной наградой - с даты присуждения ученой степени, награждения государственной наградой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации;

- при присвоении почетного звания - с даты присвоения почетного звания в соответствии с указом Президента Российской Федерации.

20. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

Таблица 2

Виды работ	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
Работа в специальных (коррекционных) классах, (группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, задержкой психического развития	0,10 - 0,15
Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением	0,15

21. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V Положения.

22. Педагогическим работникам учреждения производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI Положения и иные выплаты, предусмотренные разделом VII Положения.

Раздел III. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

23. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

1) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с обучающимися по очно-заочной и заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

24. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других организаций.

25. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

26. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

27. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из минимального размера тарифной ставки согласно приложению 1 к Положению с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

Раздел IV. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

28. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента, учитывающего работу в сельской местности, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

29. Оклад (должностной оклад) руководителя определяется трудовым договором исходя из средней заработной платы учителей.

Размер оклада (должностного оклада) руководителя устанавливается по следующей формуле:

$Dp = Crz \times Kupr$, где:

Dp - оклад (должностной оклад) руководителя;

Срз - средняя заработная плата учителей;

Купр - коэффициент масштаба управления.

30. Коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее – Учредитель), и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
1	1,65
2	1,3
3	0,95
4	0,6

31. Исчисление размера средней заработной платы для определения размера оклада (должностного оклада) руководителя осуществляется в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера оклада (должностного оклада) руководителя, приведенным в приложении 3 к Положению.

32 В случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы учителей учреждения для определения оклада (должностного оклада) руководителя за календарный год, предшествующий году установления оклада (должностного оклада) руководителя, размер должностного оклада руководителя определяется в трудовом договоре по предложению Учредителя.

33. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя устанавливаются в трудовом договоре.

34. Премирование руководителей осуществляется в соответствии с положением о стимулирующих выплатах руководителю учреждения, утвержденным Учредителем.

Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются Учредителем в трудовом договоре с руководителем.

35. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю в соответствии с трудовым договором.

Заместителям руководителя при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом V Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

36. Заместителям руководителя производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI Положения.

Раздел V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

37. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты.

38. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

39. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя.

40. Работникам учреждения при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

41. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

42. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере от 0,04 до 0,24 оклада (должностного оклада). Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором.

43. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

44. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

45. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

46. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

47. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

48. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

Раздел VI Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

49. Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат.

50. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производится с учетом:

показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения;

целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;

мнения представителя трудового коллектива учреждения или на основании коллективного договора.

51. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера МКОУ Щигровская основная общеобразовательная школа определены в приложении 2 к Положению.

Раздел VII. Другие вопросы оплаты труда

52. Выплата материальной помощи работникам учреждения производится по основаниям и в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения.

53. Материальная помощь работникам выплачивается в пределах утвержденного Учредителем на соответствующий год фонда оплаты труда.

54. Работникам при наличии финансовых средств могут выплачиваться иные выплаты социального характера.

Приложение 1 к Положению об оплате труда работников МКОУ Щигровская основная общеобразовательная школа Мокроусовского района Курганской области

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям педагогических работников МКОУ Щигровская основная общеобразовательная школа Мокроусовского района Курганской области

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование				Для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование			
		Без предъявлений требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Без предъявлений требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
2 квалификационный уровень									
Педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор	5205	5465	5726	6246	7027	5986	6246	6767	7547
3 квалификационный уровень									
Воспитатель, педагог-психолог, мастер производственного обучения	5310	5574	5841	6372	7169	6107	6371	6902	7700
4 квалификационный уровень									
Учитель, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	5470	5744	6017	6564	7385	6291	6564	7111	7932

Приложение 2 к Положению об оплате труда

Рассмотрено
на общем собрании
трудоого коллектива
Председатель профкома
Лиханова С.В.
« 31 » августа 2021 г.

Принято
на Совете Учреждения
Председатель Совета *Маркова П.М.*
Маркова П.М.
« 31 » августа 2021 г.



Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образования МКОУ Щигровская основная общеобразовательная школа Мокроусовского района Курганской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУ Щигровская основная общеобразовательная школа.

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда в условиях перехода на федеральные государственные образовательные стандарты второго поколения.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера постоянным педагогическим работникам учреждения, определяет их виды, условия и порядок установления.

1.4. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы педагогических работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Щигровская основная общеобразовательная школа.

Система стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения Щигровская основная общеобразовательная школа включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

1.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяется учреждением самостоятельно в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от результатов работы.

II. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности педагогических работников школы, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

2.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности педагогических работников ведется администрацией школы, методическими объединениями учителей-предметников, классных руководителей.

2.3. Все работники школы имеют право оценить себя по критериям и показателям в соответствии с видом выполняемых работ.

2.4. Педагогическим работникам школы предлагается каждый месяц провести самоанализ деятельности по утвержденным критериям и провести согласование с руководителями направлений (заместителями директора).

2.5. Самоанализ результативности деятельности работников является основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.6. Для подготовки аналитической информации создается комиссия по распределению стимулирующих выплат, состоящая из представителей администрации, профсоюзного комитета. Состав комиссии не может быть менее трёх человек.

2.7.Итоги самоанализов (набранная сумма баллов) оформляются протоколом комиссии, который предоставляется директору школы. Работник может выразить обоснованное письменное несогласие с решением комиссии в течение 3-х рабочих дней на имя директора школы.

2.8.Директор школы по истечению 3-х рабочих дней со дня получения информации от комиссии издает приказ о размере стимулирующих выплат работникам школы.

2.9.Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается каждому педагогическому работнику исходя из набранных им баллов по самоанализу. Цена балла определяется путем деления имеющегося фонда стимулирующих выплат педагогических работников, на общую сумму баллов, набранными всеми педагогическими работниками школы.

2.10.Размер стимулирующих выплат другим работникам школы определяется в соответствии с критериями результативности их профессиональной деятельности.

2.11. Период выплат:

- по итогам за месяц, четверть, год;

2.12. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- выполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество, результативность, применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях;

- различные виды деятельности учителей, интенсивность труда.

2.13. Стимулирующие выплаты не производятся в период отпуска, сессий, курсов и болезни работника.

2.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, которые отражены в Приложении к данному Положению, которое может дополняться и изменяться.

III. Критерии и показатели оценки деятельности педагогических работников школы.

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются (Приложение 1) в соответствии с Критериями и показателями оценки деятельности работников школы, которые должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, творческому, результативному труду.

3.2. Для измерения результативности труда работников школы по каждому критерию устанавливаются баллы, которые могут корректироваться.

3.3. Расчет размеров выплат стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

4.1. Распределение фонда стимулирования осуществляется ежемесячно по утвержденным критериям.

4.2. Комиссия составляет аналитическую справку о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для распределения выплат стимулирующего характера.

4.3. Комиссия принимает решение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам. Решение комиссии оформляется протоколом.

4.4. На основании протокола руководитель ОУ издает приказ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы.

V. Причины, уменьшающие размер выплат.

5.1. Уменьшение выплат стимулирующего характера может быть обусловлено производственными нарушениями, к которым относятся:

Нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка:

- опоздания;

- самовольный уход в течение рабочего дня;

- несвоевременное исполнение приказов, распоряжений, отчетности;

- несвоевременное представление документации

- невыполнение должностных обязанностей (проверка ученических тетрадей, дневников).

VI. Причины, не начисление выплат стимулирующего характера.

6.1. Не начисление выплат стимулирующего характера может быть обусловлено производственными нарушениями, к которым относятся:

1. Неоднократные нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка:

- срыв учебных занятий;
- неисполнение приказов, распоряжений, отчетности;
- непредставление документации
- нарушение санитарно-гигиенического режима;
- наличие письменных или устных жалоб;
- несоблюдение ведения номенклатуры дел учителя, классного руководителя;
- нарушения в ведении государственных документов (классных журналов).

приложение 1 к Положению о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников

Критерии оценки результативности профессиональной компетентности классного руководителя

№	Критерии	Показатели	Метод оценки	Баллы
1.	Контроль за образовательным процессом в классе; Взаимодействие с учителями-предметниками.	1.1 Отсутствие неуспевающих по итогам четверти	Анализ отчетов по итогам четверти	1 балл
		1.2. Положительная динамика доли учащихся, аттестованных на «4» и «5»	Сравнительный анализ результатов промежуточной аттестации	1 балл
		1.3. Отсутствие учащихся с одной «3» и «4»	Сравнительный анализ результатов промежуточной аттестации	2 балла
2	Профилактика безнадзорности и правонарушений	2.1. Отсутствие учащихся, систематически пропускающих учебные занятия без уважительной причины	Анализ отчетов по итогам четверти	1 балл
		2.2. Положительная динамика в поведении учащихся, состоящих на всех видах учета	Анализ дисциплинарного дневника; отсутствие жалоб со стороны со стороны учителей и сотрудников школы, родителей учащихся	1 балл
		2.3. Охват системой дополнительного образования учащихся категории «трудные»	Анализ журналов дополнительного образования, контроль посещаемости	1 балл
3	Сохранение здоровья школьников	3.1. Результативность работы по	Отсутствие случаев травматизма	2 балла

		профилактике травматизма		
		3.2. Результаты работы по профилактике вредных привычек	Отсутствие фактов табакокурения, алкогольной и наркотической зависимостей среди учащихся Наблюдение за учащимися Итоги дежурства классов	3 балла
		3.3. Коллективные достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах и др.	Наличие грамот, сертификатов, дипломов	10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – областной уровень; 4 балла – районный уровень; 2 балла – школьный уровень При значительном количестве достижений могут устанавливаться дополнительные баллы, в сумме не более 12 баллов.
4	Уровень общественной активности школьников	4.1. Участие в реализации социально-значимых проектов	Отчет классного руководителя	2 балла При большом количестве достижений могут устанавливаться дополнительные баллы, в сумме не более 5 баллов.
		4.2. Количественные достижения обучающихся в социально-значимых проектах, акциях	Наличие грамот, сертификатов, дипломов (при условии предоставления)	Очные: 10 – баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – областной уровень; 4 балла – районный уровень; 2 балла – школьный уровень; Заочные: 10 – баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – областной уровень; 4 балла – районный уровень; 2 балла – школьный

				уровень; <i>Достижения коллектива в одном мероприятии на разных уровнях устанавливаются по наивысшему результату, в разных – суммируются. Максимально по критерию – 10 баллов.</i>
		4.3. Зафиксированное участие класса в жизни местного социума, волонтерство (в том числе взаимодействие с советом ветеранов и другими общественными организациями; субботники – не менее 2-х)	При условии предоставления подтверждения	2 – балла
		4.4. Наличие учащихся – победителей и призеров различных конкурсах (воспитательный аспект)	При условии предоставления подтверждения	1 балл за каждого победителя, призёра (индивидуальное участие) Максимально по критерию – 5 баллов
		4.5. Качество дежурства класса по школе	Анализ журнала дежурства	2 балла При средней оценке за дежурство не ниже «4» - (по итогам дежурства за отчетный период)
		4.6. Развитие ученического самоуправления в классе	Выявления мотивов участия учащихся в делах классного и общешкольного коллектива	Наличие отдельных элементов самоуправления – 2 балла. Сложившаяся система самоуправления – 5 баллов По результатам анкетирования
5	Развитие системы взаимодействия с родителями	5.1. Посещаемость родительских собраний	Сравнительный анализ данных протоколов родительских собраний	2 балла – 80 – 100%; 1 балл – 60 – 70%
		5.2. Проведение открытых классных	Анализ мероприятия, фотоотчет	3 балла

		часов, совместных мероприятий, организация помощи школе со стороны родителей		
6	Качество работы с документацией	6.1. Отсутствие замечаний По ведению журналов, личных дел, дневников. Своевременная сдача документации	Анализ справок по результатам проверки	5 баллов
7	Удовлетворенность учащихся и родителей	7.1. Наличие позитивных отзывов родителей, воспитанников и выпускников школы	Анализ анкет, публикаций и др. материалов	3 балла
		7.2. Отсутствие обоснованных жалоб в администрацию школы и вышестоящие органы	Анализ поступающих замечаний	2 балла
8	Презентация и обобщение педагогического опыта	8.1. Выступление на педагогических Советах, Советах по вопросам воспитания, МО классных руководителей	Протоколы ПС и заседаний МО	1 балл
		8.2. Наличие публикаций (воспитательный аспект). Систематическая работа с сайтом ОУ	Баллы устанавливаются на 1 год при условии предоставления подтверждаются	<p>Печатные работы: 10 – баллов – всероссийский уровень; 4 балла – областной уровень; 1 балла – районный уровень;</p> <p>Размещение в сети: 1 балл – на сайте школы; 2 балла на остальных серверах; 3 балла – при наличии оригинала сертификата</p> <p><i>Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются. Максимально по критерию – 10 баллов</i></p>

9	Участие в методической, научно-исследовательской работе	9.1. Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т. п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной экспериментальной работе, руководство методическим объединением (воспитательный аспект)	Предоставление копий работ для методического объединения	2 балла за каждую работу воспитательного аспекта. Максимально по критерию – 5 баллов
		9.2. Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др. (воспитательный аспект)	Наличие грамот, дипломов, сертификатов Презентация продукта	При наличии призовых мест в конкурсах проектов, Интернет-конкурсах: 5 – баллов – всероссийский уровень; 4 балла – областной уровень; 4 балла – районный уровень и уровень ОУ; Максимально по критерию – 5 баллов
10	Профессиональные достижения	10.1 Результативное участие зафиксированное участие в профессиональных конкурсах классных руководителей	Грамоты, сертификаты победителей и призеров	4 – баллов – всероссийский уровень; 5 балла – областной уровень; 6 балла – районный уровень и уровень ОУ; <i>При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам – суммируются.</i> Максимально по критерию – 5 баллов.
11	Повышение квалификации и	11.1. Повышение квалификации	Документы, подтверждающие	7 балла Устанавливаются на

профессиональной переподготовки	(воспитательный аспект)	повышение квалификации	3 года
---------------------------------	-------------------------	------------------------	--------

**приложение 2 к Положению о порядке
распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда работников**

Критерии оценки результативности профессиональной компетентности учителя

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев
1	Учебные результаты обучения	1.1.- государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 баллов; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 8 баллов; 75 – 84% - 6 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год. Максимально по критерию: 25 баллов
		1.2. - независимые срезовые контрольные работы, тестирование и др. (в том числе по заявкам МО учителей-предметников)	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 баллов; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 6 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51
		1.3. Результаты административных (срезовых) контрольных работ на уровне школы по предметам учебного плана (при отсутствии независимых региональных и окружных срезовых контрольных работ); по предметам учебного плана во 2-4 классах (предметы, по которым не проводятся региональные и окружные срезовые контрольные работы	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95-99% - 5 баллов; 91-94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85-100% - 6 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла. Примечание: баллы устанавливаются по среднему значению
2	Качественный уровень образовательных достижений учащихся	2.1. Учебные достижения учащихся по предмету	2 раза в год (по итогам работы за учебный год и 1 полугодие). Качество работы учителя: - выше 80% - 10 баллов; - от 60 до 79 % - 5 баллов.
		2.2. Результативная работа с учащимися из резерва качества знаний.	5 баллов – при отсутствии учащихся с 1 «3» по предмету (предметам).
3	Внедрение современных	3.1. Использование ЭОР, наличие собственного	5 баллов – ЭОР и ИП используется систематически (не менее 50% от общего

	образовательных технологий	информационного пространства (ИП)	количества уроков); 3 балла - систематически используется ТОЛЬКО ЭОР (с указанием в планировании); 2 балла – ЭОР используется периодически. При условии предоставления подтверждения
		3.2. Вовлечение обучающихся в создание мультимедийных продуктов: проектов, презентаций, сайтов и др	Всероссийский уровень: 6 баллов -1-3 место; 3 балла – участие. Областной уровень: 4 балла – 1-3 место; 2 балла – участие Районный уровень: 2 балла – 1-3 место; 1 балл – участие/размещение на школьном сайте Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются. При условии предоставления подтверждения. Максимальное количество баллов по критерию - 15
		3.3. Использование предметного портфолио как оценки личностного роста учащегося учителями-предметниками.	5 баллов – наличие предметного портфолио у учащихся (не менее 20 %) при условии регулярного обновления
		3.4. Качественное ведение электронного журнала	5 баллов - при отсутствии замечаний
4	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	4.1. Победители и призеры предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и международного уровней	Очные: всероссийский и международный уровни: 6 баллов -1-3 место; 3 балла – участие; областной уровень: 4 балла – 1-3 место; 2 балла – участие; районный уровень: 2 балла – 1-3 место; 1 балл – участие. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются. При условии предоставления подтверждения. Заочные: 3 балла – международный и всероссийский уровень; 2 балла –областной, районный уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются. За участие в школьном этапе: 1 балл – 5-15 человек; 2 балла – 16-30 человек; 3 балла – более 31 участника.

			При условии предоставления подтверждения. Максимальное количество баллов по критерию – 20.
5	Профессиональные достижения	<p>5.1. Победители и призеры конкурсов педагогического мастерства Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – городской уровень; 4 балла - окружной уровень. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. 3 баллов – городской уровень; 2 балла - окружной уровень. Примечания: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах устанавливаются сроком на один учебный год, при условии предоставления подтверждения. Достижения педагога в конкурсах устанавливаются по наивысшему результату При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются. Максимальное количество баллов по критерию - 15</p>	<p>Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – областной уровень; 4 балла - районный уровень. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. 3 баллов –областной уровень; 2 балла - районный уровень. Примечания: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах устанавливаются сроком на один учебный год, при условии предоставления подтверждения. Достижения педагога в конкурсах устанавливаются по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются. Максимальное количество баллов по критерию - 15</p>
		<p>5.2. Наличие собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий (в т. ч. интернет-размещение). Трансляция обобщённого педагогического опыта работы. Примечание: баллы по критериям 5.2, 6.1 и 6.2 могут суммироваться при условии предоставления подтверждения.</p>	<p>ПЕЧАТНЫЕ РАБОТЫ: 10 баллов – всероссийский уровень;; 4 балла – областной уровень; 3 балла – районный уровень. РАЗМЕЩЕНИЕ в СЕТИ: 1 балл – на сайте школы; 2 балла – на остальных серверах; 3 балла – при наличии оригинала сертификата Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются. Примечание: баллы за публикации и трансляцию ПО устанавливаются сроком на один учебный год при условии предоставления подтверждения. Максимальное количество баллов по критерию – 15</p>
6	Включенность в методическую работу	<p>6.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)</p>	<p>4 балла – всероссийский уровень; 3 балла –областной уровень; 2 балл - районный уровень. 1 балл – уровень ОУ. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам - суммируются.</p>

			При условии предоставления подтверждений. Максимальное количество баллов по критерию – 10.
		6.2. Разработка и использование собственных программ элективных курсов, предметных кружков, обязательных курсов по выбору, и т.д.	5 баллов – программа прошла экспертизу на региональном уровне
7	Качественное ведение документации	7.1. Отсутствие замечаний по ведению документации.	10 баллов - при условии отсутствия замечаний в аналитических справках учебной части по плану ВШК
8	Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	8.1. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей; результаты независимого анкетирования родителей, учащихся, положительные упоминания на образовательных ресурсах Интернета и др.)	5 баллов – при наличии позитивных отзывов. При условии предоставления подтверждения
9	Отсутствие обоснованных жалоб в отношении учителя	9.1. Отсутствие обоснованных жалоб в адрес учителя со стороны родителей, замечаний администрации	5 баллов
10	Повышение квалификации и профессиональной переподготовки	10.1 Документы, подтверждающие повышение квалификации	3 балла Устанавливаются на 3 года

Критерии оценки результативности профессиональной компетентности педагога-организатора

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев
1	Позитивные результаты деятельности педагога-организатора	1.1. Победители и призеры творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и международного уровней,	Очные: всероссийский и международный уровни: 6 баллов -1-3 место; 3 балла – участие; областной уровень: 4 балла – 1-3 место; 2 балла – участие; районный уровень: 2 балла – 1-3 место; 1 балл – участие. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются. При условии предоставления подтверждения.

		<p>Заочные: 3 балла – международный и всероссийский уровень; 2 балла – областной уровень; 1 балл – школьный уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются. При условии предоставления подтверждения. Максимальное количество баллов по критерию – 25</p>
	<p>1.2. Победители и призеры творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и международного уровней.</p>	<p>5 баллов – победители и призеры всероссийского или международного этапов; 4 балла - победители и призеры областного этапа; 3 балла - победители и призеры районного этапа; 2 балла - 1 место в школьном этапе; 1 балл - участие в школьном этапе. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются. При условии предоставления подтверждения. Максимальное количество баллов по критерию – 10</p>
	<p>1.3. Зафиксированное участие школьников (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, исторических чтениях и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)</p>	<p>4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – областной уровень; 2 балл – районный уровень. 1 балл – уровень ОУ. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам – суммируются. Максимальное количество баллов по критерию – 10</p>
	<p>1.4. Организация и проведение школьных конкурсов (Положения, результаты) – при участии не менее 70% классов школы. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по</p>	<p>15 баллов – участие 100% классов школы с выходом на более высокий уровень; 10 баллов – участие 100% классов школы; 5 баллов – участие от 70% до 100% классов. При условии предоставления подтверждения.</p>

		разным темам - суммируются.	Максимальное количество баллов по критерию – 25.
2	Профессиональные достижения	2.1. Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	<p>Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – областной уровень; 4 балла - районный уровень.</p> <p>Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. 3 баллов – областной уровень; 2 балла – районный уровень.</p> <p>Примечания: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах устанавливаются сроком на один учебный год, при условии предоставления подтверждения. Достижения педагога в конкурсах устанавливаются по наивысшему результату . При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются. Максимальное количество баллов по критерию - 20</p>
		2.2. Наличие собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий (в т. ч. интернет- размещение)	<p>ПЕЧАТНЫЕ РАБОТЫ: 10 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – областной уровень; 3 балла – районный уровень.</p> <p>РАЗМЕЩЕНИЕ в СЕТИ: 1 балл – на сайте школы; 2 балла – на остальных серверах; 3 балла – при наличии оригинала сертификата</p> <p>Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются. Примечание: баллы за публикации устанавливаются сроком на один учебный год при условии предоставления подтверждения. Максимальное количество баллов по критерию - 20</p>
		2.3. Трансляция обобщенного профессионального опыта работы	<p>4 балла – областной уровень. 2 балла – районный уровень 1 балл – уровень ОУ</p> <p>Примечание: баллы за ТО устанавливаются сроком на один учебный год и суммируются при условии предоставления подтверждения в мероприятиях разного направления</p> <p>Максимальное количество баллов по критерию - 10</p>

3	Включенность в методическую работу	3.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т. п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – областной уровень; 2 балл - районный уровень. 1 балл – уровень ОУ. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам - суммируются. При условии предоставления подтверждений. Максимальное количество баллов по критерию - 15
		3.2. Разработка и использование собственных программ элективных курсов, предметных кружков, обязательных курсов по выбору, и т.д.	5 баллов – программа прошла экспертизу на региональном уровне
4	Внедрение современных образовательных технологий	4.1. Использование ЭОР, наличие собственного информационного пространства (ИП)	5 баллов – ЭОР и ИП используется систематически 3 балла - систематически используется ТОЛЬКО ЭОР 2 балла – ЭОР используется периодически. При условии предоставления подтверждения
		4.2. Вовлечение учителей и обучающихся в создание мультимедийных продуктов: проектов, презентаций, сайтов и др.	Всероссийский уровень: 6 баллов -1-3 место; 3 балла – участие. Городской уровень: 4 балла – 1-3 место; 2 балла - участие Окружной уровень: 2 балла – 1-3 место; 1 балл - участие Достижения одного педагога или обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются. При условии предоставления подтверждения
		4.3. Наполнение информацией по своему направлению работы школьного сайта	10 баллов – организована работа по наполнению школьного сайта
5	Качественное ведение документации 10 баллов - при условии отсутствия замечаний	5.1. Отсутствие замечаний по ведению документации.	10 баллов - при условии отсутствия замечаний
6	Признание высокого профессионализма педагога-организатора обучающимися и их родителями	6.1. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога-организатора со стороны родителей (результаты независимого анкетирования родителей, учащихся,	.) 5 баллов – при наличии позитивных отзывов. При условии предоставления подтверждения

		положительные упоминания на образовательных ресурсах Интернета и др.)	
7	Отсутствие обоснованных жалоб в отношении педагога-организатора	7.1. Отсутствие в адрес педагога-организатора обоснованных жалоб со стороны родителей и учащихся, замечаний администрации	5 баллов МАКСИМАЛЬНОЕ количество баллов – 20

Критерии оценки результативности профессиональной компетентности преподавателя организатора ОБЖ

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев
1	Позитивные результаты деятельности	1.1.Выполнение плана обучения по ГО и ЧС учащихся ОУ	5 баллов – 100% выполнение плана
		1.2. Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях	Очные: 10 баллов – всероссийский уровень;; 6 баллов – областной уровень; 4 балла – районный уровень. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень; 2 балла –областной уровень; 1 балла – районный уровень. Достижения коллектива в одном мероприятии на разных уровнях устанавливаются по наивысшему результату, в разных - суммируются. Максимально по критерию - 15 балл
		1.2. Победители и призеры предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и международного уровней.	Очные: всероссийский и международный уровни: 6 баллов -1-3 место; 3 балла – участие; областной уровень: 4 балла – 1-3 место; 2 балла – участие; районный уровень: 2 балла – 1-3 место; 1 балл – участие. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются. При условии предоставления подтверждения. Заочные: 3 балла – международный и всероссийский уровень; 2 балла – областной уровень; 1 балл – школьный уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются. При условии предоставления подтверждения. Максимальное количество баллов по критерию – 25.

		<p>1.3. Победители и призеры предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального,</p>	<p>5 баллов – победители и призеры всероссийского или международного этапов;; 4 балла - победители и призеры областного этапа: 3 балла - победители и призеры районного этапа; 2 балла - 1 место в школьном этапе; 1 балл - участие в школьном этапе. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются. При условии предоставления подтверждения. Максимальное количество баллов по критерию – 15.</p>
		<p>1.4. Зафиксированное участие школьников (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, исторических чтениях и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)</p>	<p>4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – областной уровень; 2 балл - районный уровень. 1 балл – уровень ОУ. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам - суммируются. Максимальное количество баллов по критерию -10</p>
2	Профессиональные достижения	<p>2.1. Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства</p>	<p>Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – областной уровень; 4 балла - районный уровень. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. 3 баллов – областной уровень; 2 балла - районный уровень. Примечания: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах устанавливаются сроком на один учебный год, при условии предоставления подтверждения. Достижения педагога в конкурсах устанавливаются по наивысшему результату При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются. Максимальное количество баллов по критерию – 30.</p>
		<p>2.2. Наличие собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий (в т. ч. Интернет - размещение)</p>	<p>ПЕЧАТНЫЕ РАБОТЫ: 10 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – областной уровень; 3 балла – районный уровень. РАЗМЕЩЕНИЕ в СЕТИ: 1 балл – на сайте школы;</p>

			<p>2 балла – на остальных серверах; 3 балла – при наличии оригинала сертификата</p> <p>Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.</p> <p>Примечание: баллы за публикации устанавливаются сроком на один учебный год при условии предоставления подтверждения. Максимальное количество баллов по критерию - 20</p>
		2.3. Трансляция обобщенного профессионального опыта работы	<p>4 балла – областной уровень. 2 балла – районный уровень 1 балл – уровень ОУ</p> <p>Примечание: баллы за ТО устанавливаются сроком на один учебный год и суммируются при условии предоставления подтверждения в мероприятиях разного направления. Максимальное количество баллов по критерию -10</p>
3	Включенность в методическую работу	3.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	<p>4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – областной уровень; 2 балл - районный уровень. 1 балл – уровень ОУ.</p> <p>При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам - суммируются.</p> <p>При условии предоставления подтверждений.</p> <p>Максимальное количество баллов по критерию - 15.</p>
		3.2. Разработка и использование собственных программ элективных курсов, предметных кружков, обязательных курсов по выбору, и т.д	5 баллов – программа прошла экспертизу на региональном уровне
4	Внедрение современных образовательных технологий	4.1. Использование ЭОР, наличие собственного информационного пространства (ИП)	<p>5 баллов – ЭОР и ИП используется систематически 3 балла - систематически используется ТОЛЬКО ЭОР 2 балла – ЭОР используется периодически.</p> <p>При условии предоставления подтверждения</p>
		4.2. Вовлечение обучающихся в создание мультимедийных продуктов: проектов, презентаций, сайтов и др	<p>Всероссийский уровень: 6 баллов -1-3 место; 3 балла – участие. областной уровень: 4 балла – 1-3 место; 2 балла - участие Районный уровень: 2 балла – 1-3 место; 1 балл - участие Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются</p>

			. При условии предоставления подтверждения. Максимальное количество баллов по критерию - 20.
		4.3. Наполнение информацией по своему направлению работы школьного сайта	10 баллов – организована работа по наполнению школьного сайта
5	Качественное ведение документации	5.1. Отсутствие замечаний по ведению документации.	10 баллов - при условии отсутствия замечаний в аналитических справках учебной части по плану ВШК
6	Признание высокого профессионализма педагога-организатора ОБЖ обучающимися и их родителями	6.1. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога-организатора ОБЖ со стороны родителей (результаты независимого анкетирования родителей, учащихся, положительные упоминания на образовательных ресурсах Интернета и др.)	5 баллов – при наличии позитивных отзывов. При условии предоставления подтверждения
7	Отсутствие обоснованных жалоб в отношении педагога-организатора ОБЖ	7.1. Отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога-организатора ОБЖ со стороны родителей и учащихся, замечаний администрации	5 баллов



Директор школы
Бирюкова Е.Ю.


Приложение № 2 к коллективному договору
Председатель профкома
Диханова С.В.
« 22 » ноября 2021 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и профком МКОУ Цирювская основная общеобразовательная школа, заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2022 г. - 2024 г. руководство образовательного учреждения обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда.

1.	Содержание мероприятий (работ)	Ед.учет а	Кол-во	Стоимость руб.	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество работающих		Освобождены от тяжелых физических работ	
							Улучшены условия труда	Всего	В т.ч. женщин	В т.ч. женщин
1.	Обеспечить право работников школы на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение проф. заболеваний					Директор				
2.	Разработать план-конспект вводного инструктажа. Пересмотреть инструкции по ОТ на рабочем месте				Август-сентябрь	Ответственный за ОТ				
3.	Провести проверку готовности школы к новому учебному году: - учебные мастерские - кабинеты повышенной опасности, лаборантские				Июль-август	Директор, Ответственный за ОТ Уполномоченный по ОТ				
4.	Участвовать в подготовке школы к зимнему периоду (к отопительному сезону)				Октябрь	Директор,				
5.	Организовать проверку знаний работников учреждения по ОТ и ТБ на начало учебного года				Сентябрь	Ответственный за ОТ Уполномоченный по ОТ				
6.	Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по ОТ и ТБ, правил, инструкций, журналов инструктажа (за счет учреждения)				В течение года	Ответственный за ОТ				
7.	Организовать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных				Сентябрь	Ответственный за ОТ Уполномоченный по ОТ				

Приложение № 4 к коллективному договору

Согласовано
с профсоюзным комитетом
 Лиханова С.В.
« 22 » ноября 2021 г.

Утверждаю
директор школы:
Бирюкова Е.Ю.
« 22 » ноября 2021 г.

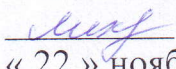


Перечень

профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства

№ п/п	Наименование профессии работника	Наименование структурного подразделения	Наименование смывающего и обезвреживающего средства	Норма выдачи в месяц
1	Работники столовой	школа, детский сад	Чистящие Моющие средства Мыло туалетное	250гр. 500мл. 200г.
2	Уборщик служебных помещений	школа, детский сад	Мыло туалетное	200г.
3	Помощник воспитателя	детский сад	Мыло туалетное	200г.
4	Завхоз	детский сад	Мыло туалетное	200г.
5	Машинист по стирке белья	детский сад	Мыло туалетное	200г.

Приложение № 5 к коллективному договору

Согласовано
с профсоюзным комитетом
 Лиханова С.В.
« 22 » ноября 2021 г.

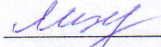
Утверждаю
директор школы:
Бирюкова Е.Ю.
« 22 » ноября 2021 г.
МП



**Перечень
профессий и должностей, дающих право на компенсационные выплаты
и выплаты за стаж работы в отрасли**

№	Должность	Основание	% доплаты	Ответственный за выполнение
1	Повар, помощник повара	Вредные условия	4%	Директор
2	Библиотекарь	Стаж работы более 10 лет	30%	Директор

Приложение № 6 к коллективному договору

Согласовано
с профсоюзным комитетом
 Лиханова С.В.
« 22 » ноября 2021 г.

Утверждаю
директор школы:
Бирюкова Е.Ю.
МП « 22 » ноября 2021 г.



Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительные отпуска

№	Должность	Основание	Количество дней отпуска в календарных днях	Ответственный за выполнение
1	Повар	Вредные условия	7	Директор
2	Уборщик служебных помещений	Вредные условия (уборка туалетов и мест общего пользования с использованием дезинфицирующих растворов)	7	Директор
3	Сторож	За работу в особых условиях	3	Директор
4	Зам. директора по УВР	Ненормированный рабочий день	3	Директор