

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Октябрьская средняя общеобразовательная школа
(полное наименование общеобразовательной организации в соответствии с Уставом)

Руководитель общеобразовательной
организации

Вольхина Н.П. /Н.П.Вольхина/
(подпись, Ф.И.О.)



Председатель первичной
организации профсоюза

Кальмагаева Н.А. /Н.А.Кальмагаева/
(подпись, Ф.И.О.)

Коллективный договор подписан
«01» 02 2017 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Центре
занятости населения Кытмановского района

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

Печать



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации (далее – организация) 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями.

1.3. Коллективный договор заключен работодателем в лице руководителя Вольхиной Надежды Петровны,
Ф.И.О.

(далее именуемый «Работодатель») и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя Кальмагаевой Надежды Александровны (далее – «Профком»)
(Ф.И.О.)

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Профком осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных перечислений 1 % от заработной платы данными работниками на счет первичной профсоюзной организации через бухгалтерию организации.

1.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение 3 (трёх) лет (не более трех лет).

1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты сторонами за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

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

1.8. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в Центре занятости населения Кытмановского района (города).

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

1.11. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

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

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются работодателем с учетом мнения профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о распределении стимулирующей части оплаты труда;
- 4) положение о распределении неаудиторной и специальной части оплаты труда;
- 5) положение об оценке результативности профессиональной деятельности учителей;
- 6) соглашение по охране труда;
- 7) список работников организации, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;
- 8) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 9) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 10) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 11) положение о премировании работников;
- 12) план переподготовки кадров;**
- 13) другие локальные нормативные акты.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора,
- другие формы.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором и другими локальными актами образовательной организации.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации с учетом мнения профкома.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данной общеобразовательной организации.

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

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

На педагогического работника с его согласия приказом общеобразовательной организации могут возлагаться функции классного руководителя.

2.8. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.10. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- проводить сокращение численности или штата работников в летний каникулярный период.

2.11. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии: женщинам – 53 года, мужчинам – 58 лет);

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;

- награжденные государственными и отраслевыми наградами за педагогическую деятельность;

- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

2.12. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.13. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении

численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.14. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5,6 (а,б,д) ст. 81 Трудового кодекса РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке ст.373 ТК РФ (Основание: ст. 82 ТК РФ).

2.15. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

III. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

3. Работодатель обязуется:

3.1. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливать по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (при оплате труда по ЕТС).

Устанавливать заработную плату педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с приказом № _____ дата _____ комитета администрации Кытмановского района по образованию «О переходе на новую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Кытмановского района, реализующих программы дошкольного, начального, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования».

3.2. Производить оплату труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, на основании Положения «О порядке формирования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования», являющегося приложением к Приказу № _____ дата _____ комитета администрации Кытмановского района по образованию (далее Положение).

3.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца (указать конкретные числа месяца, например, 15 и 30 числа текущего месяца, либо 16 число текущего месяца и 1 число следующего месяца).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

3.4. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при

увольнении, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время **ключевой** ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.5. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

3.6. Выплачивать заработную плату перечислением на банковскую карту (указать место или способ выплаты (банковская карта) выплаты).

3.7. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате. Порядок оформления расчетных листов определен в совместном письме Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки № 29-55-442 ИН/29-02-07/146 от 08.12.1999 г.

Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения профкома (ст.136 ТК РФ).

3.8. Формировать фонд оплаты труда общеобразовательной организации на финансовый год, в пределах объема финансовых средств, предоставляемых организации за счет субвенции из краевого бюджета, в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего образование по образовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденными законом Алтайского края о краевом бюджете, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для образовательных организаций, утвержденных нормативным правовым актом органа местного самоуправления,

3.9. Установить размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, в пределах имеющихся средств, в том числе из средств от приносящей доход деятельности, с учетом мнения профкома.

3.10. Разработать Положение о доплатах и надбавках и Положение о премировании (при оплате по ЕТС).

При новой системе оплаты труда устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации на основании Положений о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников и об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников образовательных организаций. Документы разрабатываются и реализуются с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

3.11. Заработную плату исчислять в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников организации.

Заработная плата включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

При НСОТ:

- производить оплату труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, исходя из базовой и стимулирующих частей;
- определить объем стимулирующей части фонда оплаты труда в размере не менее 20% от фонда оплаты труда;
- установить, что базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей и специальной частей;
- **общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости) и часов (неаудиторной занятости);**
- **разработать в образовательной организации перечень видов неаудиторной занятости, которая включает в себя работу по подготовке к обеспечению учебного процесса, организационно-педагогическую деятельность, осуществление функций классного руководителя в соответствии с положением о классном руководителе, работу по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов, осуществляемую в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013г. № 37 «Об утверждении положения об организации психолого-педагогического сопровождения образования детей – инвалидов в общеобразовательных организациях Алтайского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования»; иная работа с обучающимися.**

Установить, что специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя выплаты:

- за квалификационную категорию педагога;
- за наличие почетного звания, отраслевых наград;

- за ученую степень по профилю образовательной организации или педагогической деятельности;
- за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, углубленное обучение;
- за работу в сельской местности;
- за работу в закрытом административно-территориальном образовании;
- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), обращать внимание на Постановление Правительства РФ от 27.12.1997г. № 1631 «О повышении районного коэффициента к заработной плате на отдельных территориях Алтайского края»;
- за работу с детьми из социально неблагополучных семей в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012г. № 599 «О мерах реализации государственной политики в области образования и науки» установить ежемесячную доплату к должностному окладу (ставке заработной платы);
- для выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу, выплачивается первые 3 года ежемесячная поощрительная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы). Поощрительная надбавка рекомендуется устанавливать в следующих размерах: первый год -30%; второй год -20%; третий год -10%;
- иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда указанных работников составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ). До проведения аттестации или специальной оценки рабочих мест по условиям труда оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579.

Порядок распределения фонда неаудиторной занятости и объем специальной части фонда оплаты труда определяется образовательной организацией самостоятельно.

Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов.

Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда осуществлять с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.12. Производить изменение заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс:

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

- при присвоении почетного звания, вручении государственных наград – со дня присвоения, вручения;

- при присуждении учетной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

3.13. Устанавливать оплату труда библиотечных работников в соответствии с приказом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 22.10.2013 г. № 4590 «Об утверждении рекомендуемых размеров (диапазонов) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, подведомственных Главному управлению образования и молодежной политики Алтайского края, по профессиональным квалификационным группам должностей работников».

3.14. Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета не ниже двух третей средней заработной платы (оплата по тарификации), если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст.157 ТК РФ).

3.15. Утверждать тарификационные списки на начало нового учебного года на учителей с учетом мнения профкома по согласованию с профкомом.

3.16. Оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, определяет в соответствии с количеством детей в классе, учеником которого является обучаемый на дому, в соответствии со средней наполняемостью в школе и др.

Пересчитывать размер оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, в соответствии с численностью обучающихся в классе при изменении численности обучающихся в течение года в соответствии с Положением об оплате труда учреждения.

В случае повышения действующим законодательством заработной платы оклад педагогического работника увеличивается в установленном размере.

3.17. Вводить в состав аттестационной комиссии школы председателя профкома.

3.18. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке заработную плату в полном размере (ст. 414 ТК РФ).

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

3.19. Устанавливать оплату труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава организаций высшего

профессионального образования, привлекаемых в образовательные организации для организации профильного обучения на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, исходя из стоимости ученико-часа образовательной организации, количества обучающихся в классе, количества часов преподавательской работы с применением поправочных коэффициентов:

- для профессора, доктора наук – 3,0;
- для доцента, кандидата наук – 2,0;
- для преподавателя, не имеющего ученой степени, – 1,5.

3.20. Направлять внебюджетные, а также сэкономленные средства фонда оплаты труда образовательной организации на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. В соответствии с действующим законодательством работодатель определяет:

- необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации,
- с учетом мнения профкома формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, составляет **план переподготовки кадров** на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

4.2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности),
- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в **три года**,

- в случае направления работника для повышения квалификации (**профессиональной переподготовки**) сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ),

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению

работодателя или органов управления образованием) в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ,

- организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам в соответствии с полученной квалификационной категорией доплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Вопросы рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников регулируются:

- **Трудовым кодексом РФ,**

- **приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г.**

№ 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре",

- **приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,**

- **постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»,**

- **приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г.**

№ 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.2. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации – приложение № 1 к колдоговору (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю, для женщин, работающих в сельской местности - 36 часов в неделю.

5.4. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом нормы часов педагогической работы,

установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательной организации.

5.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), о также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительных перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда работников организации.

5.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Не позднее, чем за 2 недели до наступления следующего календарного года утверждать график отпусков с учетом мнения профкома (ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен в письменной форме не позднее чем за две недели до его начала.

В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.

5.8.2. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа с согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.8.3. Проводить с учетом мнения профкома предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и составлять тарификацию в сентябре.

5.8.4. Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.

5.8.5. Распределять учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами.

5.8.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

5.8.7. При распределении учебной (педагогической) нагрузки сохранять объем учебной нагрузки, преемственность преподавания предметов в классе.

5.8.9. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим её помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других организаций, включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров, только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.8.10. Учебную нагрузку учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

5.8.11. Не планировать учебную нагрузку на выходные и нерабочие праздничные дни.

5.8.12. В период каникул обучающихся устанавливать для работников:

- пятидневную рабочую неделю,
- продолжительность рабочего времени педагогов соответственно их нагрузки, установленной при тарификации.

5.8.13. При составлении расписания уроков учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и максимально экономить время учителя, не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов.

5.8.14. Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профкома (ст. 103 ТК РФ).

5.8.15. Предоставлять:

5.8.15.1. Отпуска без сохранения заработной платы (или с сохранением заработной платы) по семейным обстоятельствам:

- при рождении ребенка - 3 дня;
- в случае свадьбы работника - 3 дня;
- в случае свадьбы детей работника - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня.

5.8.15.2. Дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день в соответствии с Перечнем, являющимся приложением к настоящему договору.

5.8.15.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем, являющимся приложением к настоящему договору (ст. 117 ТК РФ).

До проведения аттестации рабочих мест по условиям труда указанным работникам, обеспечивать право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»

5.8.15.4. Дополнительные оплачиваемые дни отпуска за общественную работу:

- 3 дня - председателю первичной организации профсоюза,
- 1 день членам профсоюзного комитета.

5.9. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, указанных в ст.113 ТК РФ, учитывать мнение профкома.

5.10. Оплачивать работу в выходные и праздничные дни не менее чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ.

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

5.11. Предоставлять работникам школ 1 свободный от уроков день в неделю для методической учебы при нагрузке не более 21 часа в неделю.

5.12. Не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы педагогическим работникам (в том числе совместителям) предоставлять длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определенном приказом Министерства образования и науки РФ от 31.01.2016 года № 644.

Работник подает работодателю заявление на длительный отпуск не менее чем за две недели до дня его начала. В заявлении определяет конкретную продолжительность и дату начала отпуска.

Разделение длительного отпуска на части, досрочный выход из отпуска определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

По заявлению педагогического работника длительный отпуск:

- продляется или переносится на другой период на основании листка нетрудоспособности работника в период нахождения его в отпуске,
- присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.13. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

VI. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда и **планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ и Регионального отраслевого соглашения по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность.**

Обеспечить своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

6.2. Создать службу по охране труда в образовательной организации в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ. (В организации с численностью работников свыше 50 человек ввести должность освобожденного специалиста по охране труда; в организациях с численностью работников менее 50 человек эту обязанность возложить на одного из заместителей).

6.3. Разработать Положение об организации работы по охране труда и осуществлять системное управления охраной труда (СОУТ) в образовательной организации.

6.4. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Вести необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями.

6.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

6.6. Обучить работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда, организовывать прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

6.7. Обучить электротехнический, электротехнологический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, организовать проверку знания на получение группы допуска к работе (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.).

6.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

6.9. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

6.10. Обеспечить работников за счет средств организации сертифицированной спецодеждой, в соответствии с Межотраслевыми

правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты и действующими нормами, составить смету расходов на приобретение необходимых средств .

Обеспечить работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами, составить смету расходов на приобретение необходимых средств.

6.11. Проводить систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.12. Обеспечить за счет средств организации прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательных организаций за счет средств работодателя.

6.13. Провести специальную оценку условий труда (СОУТ) на всех рабочих местах организации до 2018года в соответствии с законом РФ № 426 –ФЗ от 28 12.2013г.

6.14. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, органов Профсоюза для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.15. Предоставлять органам Профсоюза за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

6.16. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

6.17. Организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивать повышение квалификации работников службы охраны труда и членов комиссии в установленные сроки.

6.18. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

6.19. Выполнять предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов Профсоюза за

соблюдением требований охраны труда; рассматривать и выполнять представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

6.20. Обеспечить обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

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

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей, являющемуся приложением к колдоговору.

- доплату к должностному окладу (тарифной ставке) по перечню профессий и должностей, являющемуся приложением к колдоговору.

Производить расчет потребности на компенсационные расходы для работников с вредными условиями труда в соответствии с приложением к настоящему договору.

6.22. Рассматривать Заключение профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

6.23. Возмещать расходы на погребение лицам, имеющим право на возмещение вреда, по случаю смерти кормильца, в случае несчастного случая на производстве.

6.24. Стороны договорились, что:

- администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;

- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета.

Отказ от работы не влечет за собой ответственности работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.25. Создать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда:

- обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств организации;

- освобождать от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива до 2 часов в течение рабочего дня (недели) с сохранением среднего заработка.

6.26. Ежегодно в ноябре месяце (до составления плана финансово-хозяйственной деятельности на новый календарный год) заключать Соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом, которое является приложением к коллективному договору

6.27. Содержать в штате организации лицо, ответственное за электрохозяйство.

6.28. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

6.29. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, на устранение указанных нарушений и сообщать в соответствующий орган управления образованием.

VII. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

7.1. Стороны коллективного договора договорились молодыми педагогическими работниками считать работников в возрасте до 35 лет.

7.2. Работодатель совместно с профкомом обязуются:

- разработать и принять Программу работы с молодыми педагогическими работниками в организации,
- утвердить Положение о наставничестве.

7.3. Работодатель обязуется:

- закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев;
- осуществлять доплату наставникам молодых педагогов из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом комиссией образовательной организации по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, с учетом соответствия критериям осуществления наставничества и его результатов;
- выплачивать первые 3 года ежемесячную поощрительную надбавку к должностному окладу (ставке заработной платы) выпускникам организаций высшего и среднего профессионального

образования, впервые поступивших на работу (первый год – 30%, второй год – 20%, третий год – 10%);

- для выпускников вузов и колледжей, впервые поступивших на работу не устанавливать более двух параллелей в день и перерывов в расписании занятий более одного часа, соблюдать преемственность классов при распределении учебной нагрузки;

- обеспечивать повышение квалификации молодых педагогических работников не реже одного раза в 3 года;

- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогических работников, физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиады.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- оказывать материальную помощь молодым педагогическим работникам на проведение свадьбы, при рождении ребенка, поступлении его в первый класс школы в размере, определенном Положением об оказании материальной помощи;

- оказывать помощь молодым педагогам в реализации установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий;

- своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогическим работникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий,

- оказывать помощь в получении беспроцентных ссуд, приобретении льготных профсоюзных путевок в районной (городской) и краевой организациях Профсоюза,

- осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Гарантии деятельности профкома определяются Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8. Работодатель обязуется:

8.1. Предоставлять бесплатно профкому организации помещение для проведения заседаний профкома, хранения документации, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться оргтехникой.

8.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями организации. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п. 1.5 настоящего коллективного договора.

8.3. Не увольнять председателя профкома и его заместителя, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (райкома, горкома или совета профсоюза): по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п. 3 «Б» ст. 81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК РФ).

8.4. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний райкома, горкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

8.5. Отчислять в профком денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.6. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

8.7. Включать членов профкома в состав комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

8.8. Рассматривать с учетом мнения профкома следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ, п. 2.16 коллективного договора);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, **план переподготовки кадров** (ст. 196 ТК РФ);

- установление дней выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.9. Бесплатно предоставлять страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации профкома.

8.10. Включать профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

9. Профком обязуется:

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

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

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

9.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.8. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников организации и обеспечению их новогодними подарками.

9.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

9.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением работодателем страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

9.12. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

9.13. Осуществлять выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета и организовать их работу.

9.14. Участвовать в разработке Положения об организации работы по охране труда в организации.

9.15. Принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

9.16. Участвовать в проведении специальной оценки условий труда рабочих мест.

9.17. Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни:

- должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства;

- должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности;

- профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

9.18. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников.

9.19. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

9.20. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.21. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

9.22. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

Х. ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Работники – члены профсоюза имеют право:

10.1.1. Приобретать санаторно-курортные путевки в профсоюзные санатории на льготных условиях.

10.1.2. Пользоваться услугами кредитного потребительского кооператива в соответствии с его уставом.

10.1.3. Получать:

- безвозмездную материальную помощь в сложных жизненных ситуациях,

- беспроцентные займы,

- бесплатные юридические консультации по социально-трудовым вопросам,

- бесплатную юридическую защиту при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, расследовании несчастного случая на производстве, привлечении к дисциплинарной ответственности, увольнении по инициативе работодателя, обращении в суд по трудовым и пенсионным вопросам.

- профсоюзные награды за активную работу в профсоюзе,

- содействие в оздоровлении своих детей,

- новогодние подарки для детей за счет средств первичной профорганизации.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11.1. Стороны договорились, что:

11.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, осуществляют контроль за его реализацией и ежегодно в декабре месяце отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

11.1.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка организации.
2. Положения о формировании системы оплаты труда работников общеобразовательной организации.
3. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников.
4. Положение об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников.
5. Соглашение по охране труда.
6. Форма расчетного листа.
7. Перечень профессий и должностей работников с неблагоприятными условиями труда
8. Должностей работников, имеющих право на дополнительную оплату за непредусмотренную работу согласно тарификации.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ Октябрьской
СОШ

_____ Н.П.Вольхина
приказ № 95 от 01.09.2013 года

ПРАВИЛА

ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

Октябрьской средней общеобразовательной школы

СОГЛАСОВАН:

Председатель

профсоюзного комитета

МБОУ Октябрьской СОШ

_____ Н.А.Кальмагаева

1. Общие положения.

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

1.2. Трудовые отношения работников государственных и муниципальных образовательных учреждений регулируются Кодексом законов о труде Российской Федерации.

1.3. Работники обязаны работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать профессионализм, квалификацию, продуктивность педагогического и управленческого труда, улучшать качество образования, развивать творческую инициативу, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу предприятия, учреждения, организации. (КЗоТ. ст. 127)

1.4. Вопросы, связанные с установлением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией образовательного учреждения совместно или по согласованию с выборным профсоюзным органом.

1.5. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

1.6. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в учреждениях на видных местах.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

2.1. Порядок приёма на работу

2.1.1. Работники реализуют свои права на труд путем заключения трудового договора о работе в данной школе.

Приём на работу и увольнение с работы учителей, воспитателей ГПД, других педагогических работников школы, обслуживающего персонала школы осуществляется директором школы.

2.1.2. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

2.1.3. Трудовой договор заключается в письменной форме (ч.1 ст. 18 КЗоТ) путём составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в учреждении, другой – у работника.

2.1.4. При приёме на работу педагогический работник обязан предъявить администрации образовательного учреждения:

- трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, а для поступающих на работу по трудовому договору впервые – справку о последнем занятии; страховое пенсионное свидетельство, диплом, ИНН;

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность (свидетельство о рождении – для граждан России в возрасте от 14 до 16 лет; удостоверение беженца в Российской Федерации, выданное в установленном порядке; иностранный паспорт и подтверждение установленного образца на право трудовой деятельности на территории России – для граждан иностранных государств);
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 154 КЗоТ РФ. Закон «Об образовании»).

2.1.5. Лица принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники, библиотекари, водители и др.) в соответствии с ТКХ (требованиями) или с Единым тарифно-квалификационным справочником, обязаны предъявить документы. Подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку.

2.1.6. Приём на работу в образовательное учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация образовательного учреждения не вправе требовать предъявления документов помимо предусмотренных законодательством, например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т. д.

2.1.7. Приём на работу оформляется приказом руководителя образовательного учреждения на основании письменного трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку (ч.2 ст. 18 КЗоТ).

2.1.8. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли приём на работу надлежащим образом оформлен (ч.3 ст. 18 КЗоТ).

2.1.9. При приёме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация школы обязана:

- ознакомить работника с условиями и оплатой труда, объяснить права и обязанности согласно со служебными инструкциями;
- ознакомить работника со Статусом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором;
- проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, пожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с пометкой о проведении инструктажа в журнале установленного образца.

2.1.10. В соответствии с приказом о приёме на работу, администрация образовательного учреждения обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях.

Всем работникам администрация обязана выдать при выплате заработной платы расчётные листки.

2.1.11. На каждого работника школы заводится личная карточка формы Т-2 и личное дело, которое состоит из: личного листка по учету кадров; дополнения к личному листку по учету кадров; автобиографии; копий

документов об образовании, а так же указанных в п.2.3; копий приказов о приёме на работу, передвижениях по службе.

2.1.12. Трудовые книжки работников хранятся в образовательном учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчётности.

2.1.13. Трудовые книжки руководителей образовательных учреждений хранятся в комитете Администрации Кытмановского района по образованию в с. Кытманово.

2.1.14. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация образовательного учреждения обязана ознакомить её владельца под расписку в личной карточке.

2.1.15. На каждого работника образовательного учреждения ведётся личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приёме на работу, копии документа об образовании (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательном учреждении, документов, предъявляемых при приёме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа.

Здесь же хранится один экземпляр трудового договора.

2.1.16. Руководитель образовательного учреждения вправе предложить работнику заполнить листок по учёту кадров, автобиографию для приобщения к личному делу.

2.1.17. Личное дело работника хранится в образовательном учреждении. В том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

2.1.18. О приёме работника в образовательное учреждение делается запись в Книге учёта личного состава.

2.2. Отказ в приёме на работу.

2.2.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции администрации образовательного учреждения, поэтому отказ администрации в заключении трудового договора не может быть оспорен в судебном порядке, за исключением случаев, предусмотренных законом

Не может быть отказано в приёме на работу по мотивам: пола, расы, национальности и др., указанным в ст.16 КЗоТ; наличия у женщины беременности и детей (ч.1 ст.170 КЗоТ); отказа работника от заполнения листка по учёту кадров и т. п. (ст.19 КЗоТ).

В других случаях закон обязывает администрацию обосновать (мотивировать) свой отказ в заключении трудового договора (ч.1 ст.16 КЗоТ).

2.2.2. В соответствии с законом администрация образовательного учреждения обязана предоставить работу лицам, ранее состоявшим в трудовых отношениях с данным учреждением, на основании статей КЗоТ: 110; ч.4 ст.235; ст.213; ч.2 ст. 250, а также уволенным в связи с привлечением к уголовной ответственности, которое впоследствии было признано незаконным.

2.3. Перевод на другую работу

2.3.1. Требование от работника выполнения работы не соответствующей специальности, квалификации, должности либо с изменением размера заработной платы, льгот и других условий труда, обусловленных трудовым договором, обычно связано с его переводом на другую работу.

Такой перевод допускается только с согласия работника (ч.1 ст.25 КЗоТ).

2.3.2. Перевод на другую работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом руководителя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

2.3.3. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях предусмотренных ст.26 и 27 КЗоТ.

2.3.4. Закон обязывает руководителя перевести работника с его согласия на другую работу (социальная защита работника, охрана его здоровья и др.) в случаях предусмотренных статьями 155, 156, 164 КЗоТ.

2.3.5. Руководитель не может без согласия работника переместить его на другое рабочее место в том же образовательном учреждении в случаях, связанных с изменениями в организации учебного процесса им труда (изменение числа классов, групп, количества учащихся, часов по учебному плану, образовательных программ и т. д.) и квалифицирующихся как изменение существенных условий труда.

Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде (ст. 25 КЗоТ).

2.4. Прекращение трудового договора.

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

2.4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключённый на неопределённый срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст.31 КЗоТ).

При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

Независимо от причин прекращения трудового договора администрация образовательного учреждения обязана:

-издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи КЗоТ и (или) Закона РФ «Об образовании», послужившей основанием прекращения трудового договора;

-выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку (ч.5 ст.39 КЗоТ);

-выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы;

2.4.3. Днём увольнения считается последний день работы.

2.4.4. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства.

2.4.5. Увольнение по результатам аттестации педагогических работников, а также в случае ликвидации школы, сокращения количества или штата работников допускается, если нет возможности перевести работника с его согласия на другую работу.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

2.4.6. В день увольнения администрация школы обязана выдать работнику его трудовую книжку с записью об увольнении и рассчитать его.

Запись в трудовую книжку о причинах увольнения должна проводиться в соответствии с формулировкой действующего законодательства со ссылкой на статью, пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

2.4.7. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, и по получении предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа школы.

Увольнение за систематическое невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин; прогул или отсутствие на работе более четырех часов в течение рабочего дня без уважительных причин; появление на работе в нетрезвом состоянии, а также состоянии наркотического или токсического опьянения; совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации; совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, не совместимого с продолжением данной работы; производятся при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном проступке, без согласия с выборным профсоюзным органом школы.

3. Обязанности работников.

3.1. Работники школы обязаны:

- придерживаться трудовой дисциплины, работать честно, добросовестно выполнять поручения, возложенные на них Правилами внутреннего трудового распорядка, служебными инструкциями, распоряжениями администрации;
- строго придерживаться установленного рабочего времени;
- стремиться к повышению качества выполняемой работы, проявлять творческую инициативу;
- выполнять правила техники безопасности, производственной санитарии, гигиены труда, пожарной безопасности, которые предусмотрены соответствующими правилами и инструкциями;

- быть внимательными к детям, родителям учеников и членам коллектива;
- педагогические работники несут ответственность за применение антипедагогических мер воздействия на учеников в соответствии с действующим законодательством (увольнение);
- беречь общественную собственность и воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;
- ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию, сдавать анализы, установленные законом.

3.2. Работники школы имеют право совмещать работу по профессиям и должностям, работать по совместительству в порядке и на условиях, установленным действующим законодательством.

3.3. Круг конкретных обязанностей педагогических работников, и обслуживающего персонала определяется служебными инструкциями, утвержденными администрацией школы с участием профсоюзного комитета. Каждый работник школы после окончания учебного года сдает заместителю директора по АХЧ (завхозу) и заместителям директора по учебной и воспитательной работе свои помещения, подготовленные к новому учебному году (ремонт, наглядные пособия, раздаточный материал).

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

3.5. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

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

3.7. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

3.8. Приходить на работу за 15 минут до начала своих уроков по расписанию.

3.9. Длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях предусмотренных учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения.

4. Основные обязанности администрации.

4.1. Администрация обязана:

- организовать работу работников школы в соответствии с трудовым договором, закрепить определенное рабочее место, обеспечить исправное состояние оборудования, создать безопасные условия для работы, осуществлять контроль над выполнением работниками школы возложенных на них обязанностей, требований Правил внутреннего трудового распорядка;
- осуществлять контроль за качеством образовательного процесса путем посещения и разбора уроков, проведения административных контрольных работ и т.д., соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков;

- своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников;
- совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты. Выдавать заработную плату два раза в месяц в установленные сроки;
- принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины;
- соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам;
- постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене;
- принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся;
- создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся;
- своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками, утвержденными ежегодно до 01 мая, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплаты труда, предоставлять отгулы за дежурства во внерабочее время;
- обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками школы;
- организовывать горячее питание для учащихся и работников школы;
- применять меры воздействия за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей;
- заключать в установленном порядке коллективный договор по решению производственных и социально-экономических вопросов.

4.2. Администрация школы имеет право:

- самостоятельно утверждать штатный распорядок и устанавливать служебные оклады в соответствии с действующими схемами, без обязательного установления средних окладов в установленном порядке фонда заработной платы (фонда оплаты труда);
- устанавливать работникам школы, по согласованию с профсоюзным комитетом, за счет и в пределах средств, которые направлены на оплату труда, размер надбавок, доплат, премий и других выплат стимулирующего характера.

4.3. Администрация школы несет ответственность за жизнь и здоровье учеников вовремя их пребывания в школе, участия в мероприятиях, которые организует школа.

Обо всех серьезных случаях травматизма и чрезвычайных ситуациях администрация школы сообщает в комитет Администрации Кытмановского района по образованию.

5. Рабочее время и его использование.

5.1. В школе устанавливается шестидневная рабочая неделя для учащихся 4 класса и пятидневная рабочая неделя для учащихся 1 – 3,5 – 11 классов.

Время начала и окончания работы в школе устанавливается в зависимости от количества смен занятий с учениками администрацией школы.

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

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

5.3. Рабочее время учителя устанавливается учебным расписанием. Расписание уроков утверждается администрацией с учетом педагогической целесообразности, выполнения санитарно-гигиенических норм, максимальной экономии времени педагогических работников, особенностей работы школы с согласованием с профсоюзным комитетом.

5.4. Рабочее время других работников устанавливается графиками, в которых указывается время работы и периоды для отдыха и приема пищи.

Графики согласовываются с профсоюзным комитетом и объявляются под расписку.

5.5. Работа в праздничные и выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников школы для дежурства в выходные и праздничные дни допускаются в исключительных случаях, которые предусматриваются законодательством, по письменному приказу администрации школы с согласованием ПК.

За дежурство или работу в выходные дни с согласия между работниками и администрацией дается иной день отдыха или проводится оплата в соответствии с данным законодательством.

Запрещается привлекать к дежурству и к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

5.6. Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству в школе. Дежурство начинается не позднее, чем за 20 минут до начала их занятий и продолжается не более 20 минут после окончания их занятий. График дежурства составляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию с ПК.

5.7. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также летних каникул, которые не совпадают с ежегодным отпуском работников, является рабочим временем. В эти периоды работники привлекаются

администрацией школы к педагогической и организационной работе в пределах времени, которое не превышает их учебной нагрузки.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал школы привлекается к выполнению хозяйственных работ, которые не требуют специальных знаний и умений (мелкий ремонт, работы на территории школы и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором школы по согласованию с ПК.

Эта работа должна быть закончена до окончания учебного года и ухода педагогических работников в отпуск.

При установлении нагрузки у педагогических работников, как правило, должна сохраниться преемственность классов.

Для обеспечения высокого уровня обучения и воспитания целесообразно, чтобы учебная нагрузка не превышала количества часов, которая соответствует 1,5 ставки.

Молодые специалисты обеспечиваются учебной нагрузкой не меньше полной ставки.

Неполная учебная нагрузка педагогическим работникам может устанавливаться с их письменного согласия.

Объём учебной нагрузки, как правило, должен быть стабильным на протяжении всего учебного года; уменьшение объёма учебной нагрузки допустимо при сокращении контингента учеников и классов-комплектов в школе, а также в некоторых других случаях.

5.9. Разногласия педагогических работников с администрацией школы по вопросам установления учебной нагрузки рассматриваются в комиссии по трудовым спорам, ПК.

5.10. Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается администрацией школы по согласованию с ПК, с учётом необходимости обеспечения нормальной работы школы.

Отпуска педагогическим работникам школы даются, как правило, в период летних каникул.

График отпусков составляется на каждый календарный год, не позднее 15-го декабря текущего года и доводится до сведения всех работников школы.

Предоставление отпуска директору школы оформляется приказом комитета Администрации Кытмановского района по образованию, другим работникам - приказом по школе.

5.11. Педагогическим и другим работникам запрещается изменять на свое усмотрение расписание уроков и график работы продолжительность уроков (занятий) и перемен между ними.

5.12. Педагогическим работникам запрещается удалять учащихся с уроков, курить в помещении школы.

Учитель обязан:

5.13. Со звонком начать урок и со звонком его закончить, не допуская бесполезной траты учебного времени.

5.14. Иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.

5.15. Независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся.

5.16. К первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы.

5.17. Безукоризненно выполнять распоряжения учебной части точно и в срок.

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

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

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

5.21. Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся.

5.22. Администрации школы запрещается:

– отрывать педагогических работников в учебное время от непосредственной работы;

– вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных поручений, которые не связаны с производственной деятельностью;

– проводить в рабочее время собрания, заседания, совещания по общественным делам;

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

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

6. Поощрения за успехи в работе.

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, длительную и безупречную работу, новаторство в работе и другие достижения применяются следующие поощрения:

- Объявляется благодарность.
- Награждение денежной премией.
- Награждение ценным подарком.
- Награждение Почётной грамотой.

6.2. Решение о поощрении принимается администрацией школы совместно или по согласованию с ПК на основе Положения о материальном поощрении работников школы.

6.3. За особые трудовые заслуги работников школы представляют в высшие органы для предоставления почётных званий, наград орденами и медалями, знаками отличия.

6.4. При применении поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования работы.

Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива школы и заносятся в трудовую книжку работникам.

6.5. Работникам, которые постоянно и добросовестно выполняют свои трудовые обязанности, даются в первую очередь преимущества и льготы в области социального и культурного обслуживания (путёвки в санатории, дома отдыха и другие дополнительные льготы).

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. невыполнение или не должное выполнение по вине работника возложенных на него обязанностей, влечёт за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение других мер, предусмотренных действующим законом.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация школы может применять следующие дисциплинарные воздействия:

- Замечание.
- Выговор.
- Увольнение.

7.3. Увольнение в качестве меры дисциплинарного воздействия может быть применено за систематическое неисполнение работниками без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания.

Прогулом считается неявка на работу без уважительной причины (в том числе отсутствие на работе более трёх часов в течение рабочего дня).

7.4. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогические работники могут быть уволены с работы за применение непедагогических методов обучения и воспитания детей.

7.5. Дисциплинарные взыскания к работникам школы накладываются администрацией школы.

Дисциплинарные взыскания на директора школы накладываются тем органом народного образования, которому дано право назначать и увольнять.

7.6. Тот, кто нарушил трудовую дисциплину, должен дать объяснение в письменном виде. Отказ работника от объяснения не может служить препятствием для наложения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся).

7.7. Дисциплинарные взыскания накладываются администрацией непосредственно после выявления проступка, но не позднее одного месяца со дня выздоровления, не считая время болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанный срок засчитывается время проведения уголовного дела.

При применении взыскания должны учитываться тяжесть содеянного проступка, обстоятельства, при которых он совершён, предшествующая работа и поведение.

7.8. Администрация имеет право вместо дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива или профсоюзной организации.

7.9. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, который подвергается взысканию, под расписку в пятидневный срок.

Приказ доводится до сведения работников школы.

7.10. Если на протяжении года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет иметь нового взыскания, то он считается не наказанным дисциплинарным взысканием.

Администрация школы по своей инициативе, а также по просьбе работника, может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая окончания года, если последний не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при этом проявил себя как ответственный работник.

На протяжении срока дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

7.11. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания применяется за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (Уставом школы и Правилами внутреннего трудового распорядка), если же применялись меры дисциплинарного или общественного воздействия, за прогул (в том числе за отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии, а также состоянии наркотического или токсического опьянения.

7.12. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального

проступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к учащимся, нарушение общественного порядка, в т.ч. и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие общественному положению педагога.

7.13. Трудовой коллектив имеет право снять применение взыскания досрочно, а также ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания или о приостановлении действия других мер, которые применены администрацией за нарушение трудовой дисциплины, если член коллектива не совершил нового нарушения и проявил себя как ответственный работник.

8. Заключение

Изменения и дополнения в Правила внутреннего распорядка могут вноситься трудовым коллективом по представлению администрации и ПК в случае, если они не препятствуют действующему законодательству.

Принято Управляющим
советом МБОУ Октябрьской
средней общеобразовательной
школы
Протокол №2 от «26 » 11 2013г

«Утверждаю»
Директор школы
_____ Вольхина Н.П.
Приказ № 88|1 от
27.11.2013г

Положение об оплате труда педагогических работников МБОУ Октябрьской средней общеобразовательной школы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда и систему оплаты труда работников МБОУ Октябрьской СОШ, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

1.2. Система оплаты труда работников школы устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с частью 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

2.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых организации на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего образование по образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам начального общего образования, образовательным программам основного общего образования, среднего общего образования, утвержденными законом Алтайского края «О краевом бюджете», с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для организации, утвержденных нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

2.2. При формировании фонда оплаты труда сельской малокомплектной общеобразовательной организации учитываются дополнительные расходы на малокомплектность, рассчитанные в пределах

субвенции из краевого бюджета по методике, утвержденной нормативным правовым актом Администрации Алтайского края и органа местного самоуправления.

3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя школы

3.1. В комитет администрации Кытмановского района по образованию для формирования централизованного фонда стимулирования руководителя школы перечисляется сумма в объеме 1% от фонда оплаты труда работников школы.

3.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций осуществляется с учетом целевых показателей эффективности деятельности общеобразовательной организации и показателей эффективности деятельности руководителя, в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления. Указанные показатели включаются в трудовой договор (эффективный контракт) с руководителем общеобразовательной организации. При установлении показателей эффективности и критериев оценки профессиональной деятельности руководителя рекомендуется использовать: письмо № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»; приказ Минтруда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»; письмо Минобрнауки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «Методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников»; приложение 12 к приказу Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 05.07.2013 № 3150 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности руководителей краевых государственных бюджетных (казенных) образовательных учреждений»; письмо Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 31.05.2013 № 02-06/061/358; письмо Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 29.08.2013 № 02-06/061/550. При этом рекомендуется включать показатели, оценивающие работу с обучающимися из социально неблагополучных семей, осуществляемую, в соответствии с пунктом 2 «в» Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки». Для руководителя устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг; премиальные выплаты по итогам работы. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет централизованного

фонда стимулирования руководителей. Размеры, условия и порядок выплат определяется нормативным правовым актом органа местного самоуправления. Периодичность оценки эффективности деятельности общеобразовательных организаций и их руководителей устанавливается органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя. В состав комиссии по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций рекомендуется включать представителя районной, территориальной профсоюзной организации работников народного образования и науки.

4. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

4.1. При распределении фонда оплаты труда в общеобразовательной организации отдельно выделяются части, направляемые:

на оплату труда работников, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего образования; на оплату труда работников, реализующих программы дошкольного образования (если имеется).

4.2. Фонд оплаты труда общеобразовательной организации состоит из базовой и стимулирующей частей. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

4.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату:

руководящих работников (руководитель общеобразовательной организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.); педагогических работников (учителя, социальные педагоги, учителя-логопеды, педагоги-психологи, воспитатели групп продленного дня, воспитатели групп кратковременного пребывания детей, старшие вожатые, педагоги дополнительного образования и др.), осуществляющие образовательную деятельность и выполняющие обязанности по обучению, воспитанию (далее - «педагогические работники»); учебно-вспомогательного персонала (вожатые, секретари учебной части, повара, лаборанты и др.); младшего обслуживающего персонала (уборщики, дворники и др.).

4.4. Руководитель общеобразовательной организации формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в базовой части фонда оплаты труда устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно, с учетом объема средств утвержденного учредителем на выполнение муниципального задания. Рекомендуемое оптимальное соотношение доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогических работников (включая учителей) и доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников общеобразовательной организации, обеспечивающих реализацию

федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего образования, - 70 % к 30 %.

5. Структура базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей и специальной частей.

5.2. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости. Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости и фонда оплаты неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость педагогических работников – это проведение занятий в соответствии с учебным планом и планом внеурочной деятельности в рамках федеральных государственных образовательных стандартов. Неаудиторная занятость педагогических работников включает: иную работу с обучающимися (индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, консультации и дополнительные занятия с обучающимися; работа с одаренными детьми: подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам и др.; руководство кружком по предмету; работа с детьми, требующими особого внимания; иная внешкольная работа с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями педагогического работника); проверка письменных работ; заведование учебным кабинетом; методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа, работа по ведению мониторинга, методическая работа; осуществление функций классного руководителя в соответствии с положением о классном руководителе общеобразовательной организации; работу по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов, осуществляемую в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 № 37 «Об утверждении положения об организации психолого-педагогического сопровождения образования детей-инвалидов в общеобразовательных организациях Алтайского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования». Перечень видов неаудиторной занятости педагогических работников, соотношение и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяются общеобразовательной организацией самостоятельно, исходя из специфики его образовательной программы.

5.4. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя выплаты:

за наличие квалификационной категории;

за наличие почетного звания, отраслевых наград;

за наличие ученой степени по профилю общеобразовательной организации или педагогической деятельности;

за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, углубленное обучение;

за работу в сельской местности;

за работу в закрытом административно-территориальном образовании;

за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

С целью поддержки педагогических работников, привлечения молодых специалистов в общеобразовательные организации рекомендуется выплачивать: для работающих с детьми из социально неблагополучных семей, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» (пункт 2 «в»), ежемесячную доплату к должностному окладу (ставке заработной платы). Размер доплаты определяется общеобразовательной организацией самостоятельно; для выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу, выплачивается первые 3 года ежемесячная поощрительная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы). Поощрительную надбавку рекомендуется устанавливать в следующих размерах: первый год - 30 процентов к должностному окладу; второй год - 20 процентов к должностному окладу; третий год - 10 процентов к должностному окладу;

для педагогических работников, выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, окончивших профессиональное образование с отличием, впервые поступивших на работу в общеобразовательную организацию, в течение первых трех лет может устанавливаться повышающий коэффициент за счет средств специальной части фонда оплаты труда. Размер данного коэффициента устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно. Объем специальной части фонда оплаты труда определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

5.5. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов. Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательной организацией, на основании представления руководителя общеобразовательной организации, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

6. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении

. Поскольку в соответствии со статьей 4.1. закона Алтайского края от 03.12.2004 № 54-ЗС «Об образовании в Алтайском крае» норматив финансирования на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования для малокомплектных школ определяется из расчета количества классов, для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость в сельских малокомплектных школах вместо условной единицы «стоимость 1 ученико-часа» рекомендуется вводить условную единицу «стоимость 1 классо-часа».

Стоимость 1 классо-часа (руб./классо-час) рассчитывается по формуле:

ФОТаз x 34

$$\text{Стк} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(v1 + v2 + v3 + vk1 + vk2 + \dots + v5 + v6 + vk(n) \dots + v11) \times 52},$$

где:

Стк – стоимость 1 классо-часа;

34 - количество недель в учебном году;

52 - количество недель в календарном году;

ФОТаз – часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе, преподаваемое без объединения учащихся в класс-комплект;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе, преподаваемое без объединения учащихся в класс-комплект;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе, преподаваемое без объединения учащихся в класс-комплект;

vk1, vk2 - годовое количество часов по учебному плану в классах-комплектах при объединении учащихся в классы-комплекты для изучения отдельных предметов;

...

v5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе, преподаваемое без вертикального объединения учащихся для изучения отдельных предметов;

v6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе, преподаваемое без вертикального объединения учащихся для изучения отдельных предметов;

vk (n) - годовое количество часов по учебному плану при вертикальном объединении учащихся на второй ступени обучения для изучения отдельных предметов;

...

в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

При объединении учащихся в классы-комплекты на начальной ступени обучения рекомендуется использовать рекомендации управления Алтайского края по образованию и делам молодежи (письмо от 10.05.2007 № 2513).

6.4. Учебный план разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами.

При этом должна быть обеспечена реализация федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом увеличения часов при делении классов на группы для изучения отдельных предметов, предусмотренного Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19.03.2001 № 196 (в редакции от 20.07.2007 № 459).

7. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

7.1. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс в сельской малокомплектной общеобразовательной организации, формируется исходя из стоимости классо-часа, количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе, классе-комплекте с учетом повышающих коэффициентов, указанных в пункте 6.3-6.10.

7.2. Количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (Чаз) рассчитывается по формуле:

$$\text{Чаз} = (\text{Нг} : \text{Н} \times 52) : 12, \text{ где}$$

Нг - объем годовой нагрузки в часах;

Н - количество недель в учебном году в соответствии с учебным планом общеобразовательной организации;

52 - количество недель в календарном году;

12 - количество месяцев в календарном году.

7.3. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога, результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогического работника занимаемым должностям (А) составляет: для имеющих вторую категорию (до истечения срока действия результатов аттестации) - 1,05;

подтвердивших соответствие занимаемой должности - 1,05;

для имеющих первую категорию - 1,2;

для имеющих высшую категорию - 1,3.

7.4. Повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю общеобразовательной организации или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды (Псз) устанавливается: для работников, имеющих ученую степень кандидата наук, - в размере 1,10; доктора наук - в размере 1,20; для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - в размере 1,10.

Для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,05 за счет средств специальной части фонда оплаты труда.

7.5. При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

7.6. Повышающий коэффициент (Г) при делении класса на группы для изучения отдельных предметов, предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, устанавливается образовательной организацией расчет, но с учетом количества обучающихся в группе.

7.7. Повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы данной организации (К) определяется общеобразовательной организацией самостоятельно. Критериями для установления коэффициента могут являться:

включение учебного предмета в государственную (итоговую) аттестацию выпускников, в том числе в форме ГИА;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, возрастными особенностями учащихся;

специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Повышающие коэффициенты:

- математика, русский язык – 1,30
- иностранный язык, химия, физика, начальные классы, информатика – 1,20
- обществознание, литература – 1,15

- история, биология, география, МХК – 1,15
- технология, музыка, ИЗО, искусство, ОБЖ, ПДД, физическая культура, – 1,10 .

7.8. Коэффициенты специфики работы (Кс) устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с приложением 1 к настоящему Методическим рекомендациям.

Коэффициенты специфики работы (Кс) устанавливаются в следующих размерах:

- работа в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности – 0,25
- индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья – 0,2

7.9. Размер доплаты за неаудиторную занятость (Днз) определяется в пределах фонда оплаты неаудиторной занятости. Данная доплата устанавливается в абсолютной сумме (рублях) и рассчитывается исходя из стоимости ученико-часа.

Доплаты за неаудиторную занятость:

- За проверку тетрадей
 - русский язык, математика – 0,1
 - химия, физика, литература, иностранный язык, история, география, биология, обществознание, начальные классы – 0,05
- За кабинеты
 - информатика, – 400 руб.
 - химия, физика – 300 руб.
 - остальные кабинеты – 100 руб.
- За классное руководство (пропорционально количеству учащихся в классе из расчета наполняемости)
 - 1000 руб за 14 человек
- За пришкольный участок –150 руб.(в течение года)
- За методическую работу районного и школьного уровней – 400/200 руб.
- За подготовку к экзаменам 9 класс – 100руб, 11класс – 200руб
- Оператору ИКТ – 300руб
- Председателю профкома – 200руб.
- За работу во вредных для здоровья условиях – 200руб.
- Общественному инспектору по охране прав детства – 300руб.

7.10. Образовательное учреждение самостоятельно устанавливает порядок расчета оклада педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому.

Оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому может определяться:

в соответствии с количеством детей в классе, учеником которого является обучаемый на дому;

в соответствии со средней наполняемостью в школе и др.

7.11. К окладу, определенному в соответствии с пунктами 6.1.-6.10. настоящих Методических рекомендаций, устанавливаются выплаты компенсационного характера: за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, при условии отсутствия аттестации рабочих мест по условиям труда, выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

7.12. При изменении численности обучающихся в течение учебного года размер оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, пересчитывается в соответствии с численностью обучающихся в классе.

7.13. В случае повышения действующим законодательством заработной платы оклад педагогического работника увеличивается в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

8.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенного стимулирующего фонда.

8.1.1. Для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность и выполняющих обязанности по обучению, воспитанию устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за непрерывный стаж работы;

ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;

выплаты за высокие результаты и качество деятельности, связанные с инновационной деятельностью;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты педагогическим работникам за непрерывный стаж работы в образовательных организациях на педагогических должностях устанавливаются:

педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс - к оплате за аудиторную занятость;

иным педагогическим работникам - к окладам.

Данные выплаты рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

от 5 лет до 10 лет - 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет - 10 процентов;

свыше 15 лет - 15 процентов.

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг педагогическим работникам устанавливается в зависимости от показателей оценки

результативности профессиональной деятельности педагогических работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом директора общеобразовательной организации и согласованным с профсоюзной организацией. Критерии и показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников для определения размеров стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в соответствии с приказом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 29.08.2013 № 3780 «Об утверждении положения об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников учреждений образования». Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда. Рекомендуется устанавливать показатели премирования.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются общеобразовательной организацией самостоятельно.

8.1.2. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности указанных работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом директора организации и согласованным с профсоюзной организацией. Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда.

Рекомендуется устанавливать показатели премирования.

8.1.3. Для специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление услуг;

выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные выплаты.

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление услуг специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала устанавливается в зависимости от показателей

оценки результативности профессиональной деятельности указанных работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников общеобразовательной организации, утвержденным приказом директора указанной организации и согласованным с профсоюзной организацией.

Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда. Рекомендуются устанавливать показатели премирования.

8.2. Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с Управляющим советом школы, на основании представления руководителя общеобразовательной организации с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

8.3. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников для определения размеров стимулирующих выплат устанавливаются Положением о порядке распределения стимулирующих выплат работникам МБОУ Октябрьская средняя общеобразовательная школа и Положением об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ Октябрьская средняя общеобразовательная школа.

8.4. Увеличение стимулирующих выплат работникам, связанное с повышением заработной платы, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

9. Расчет заработной платы директора и его заместителей, главного бухгалтера.

9.1. Зарплата руководителя общеобразовательной организации, его заместителей, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Должностной оклад руководителя общеобразовательной организации рассчитывается исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения, осуществляющих учебный процесс, и в соответствии с группой по оплате труда руководителей общеобразовательных организаций по следующей формуле:

$D_p = (ЗП_{ср} \times K_p \times A \times Псз) + Мл$, где:

D_p — должностной оклад руководителя общеобразовательной организации;

$ЗП_{ср}$ - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения, осуществляющих учебный процесс;

K_p - коэффициент кратности, установленный органом местного самоуправления в соответствии с объемными показателями;

A - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности устанавливается к должностному окладу руководителя в следующих размерах:

для руководителей, имеющих первую квалификационную категорию

-1,1 (до истечения срока действия);

для руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию

-1,15 (до истечения срока действия);

для руководителей, подтвердивших соответствие занимаемой должности - до 1,15. Размер устанавливается учредителем по результатам аттестации;

Псз - повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды;

Мл - средства в однократном размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года, выплачиваемые не зависимо от объема нагрузки.

9.3. Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя общеобразовательной организации утверждается нормативным правовым актом органа местного самоуправления. Для примера рекомендуется использовать приказ Главного управления по образованию и молодежной политике Алтайского края от 29.12.2012 № 5429 «Об установлении Порядка исчисления заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного образовательного учреждения».

9.4. Объемные показатели деятельности общеобразовательных организаций устанавливаются в соответствии с положением о порядке отнесения муниципальных общеобразовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, утвержденным органом местного самоуправления.

Размеры коэффициентов по группам оплаты труда общеобразовательной организации рекомендуется устанавливать в зависимости от количества набранных баллов по объемным показателям в следующих размерах:

2 группа - от 1,4 до 1,6.

Диапазон в баллах по объемным показателям устанавливается учредителем.

9.5. Должностные оклады заместителей руководителей общеобразовательных организаций, главных бухгалтеров устанавливаются на 30 процентов ниже должностных окладов руководителей организаций без учета выплат руководителю общеобразовательной организации за наличие квалификационной категории, ученой степени по профилю общеобразовательной организации, почетного звания или отраслевой награды). В должностные оклады заместителей руководителей общеобразовательных организаций, деятельность которых связана с организацией образовательного процесса, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленной действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года. Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на повышающие коэффициенты с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности (в размере до 1,15), ученой степени по профилю

общеобразовательной организации, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителей общеобразовательных организаций. Размер должностного оклада главного бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент с учетом почетного звания или отраслевой награды.

9.6. Выплаты за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания или отраслевой награды, а также выплаты компенсационного характера осуществляются из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в порядке, установленном для педагогического персонала общеобразовательной организации.

9.7. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителей общеобразовательных организаций, главных бухгалтеров осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательных организаций.

9.8. В трудовом договоре с руководителем общеобразовательной организации могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем

10. Заключительные положения

10.1. Оплата труда педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования, иных педагогических работников, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала осуществляется на основе рекомендуемых размеров (диапазонов) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных общеобразовательных организаций, по профессиональным квалификационным группам должностей работников, утвержденных органом местного самоуправления. В качестве примера рекомендуется использовать приказ Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 22.10.2013 г. № 4590 «Об утверждении рекомендуемых размеров (диапазонов) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, подведомственных Главному управлению образования и молодежной политики Алтайского края, по профессиональным квалификационным группам должностей работников» (в актуальной редакции).

Стимулирующие выплаты для данных категорий работников осуществляются в размерах и порядке, установленном локальными нормативными актами общеобразовательных организаций и (или) коллективными договорами.

10.2. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда на выплату окладов педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, в связи с увеличением численности обучающихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

10.3. В случае образования экономии фонда оплаты труда в общеобразовательной организации, при условии выполнения муниципального задания, сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда (за исключением экономии инновационного фонда).

10.4. В случае образования экономии фонда оплаты труда в общеобразовательной организации, сложившейся за счет средств инновационного фонда, сэкономленные средства направляются на выплаты педагогическим работникам, которым были установлены указанные выплаты

Приложение № 2/1

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1.
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)

Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

профессионального образования	
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующую образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

Принято Управляющим
советом МОУ Октябрьская
средняя общеобразовательная
школа
Протокол № 2 от «12» 09. 2011г

«Утверждаю»
Директор школы
_____ Н.П.Вольхина
Приказ № 72/ 1
от«12» 09. 2011г

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующих выплат работникам МОУ Октябрьская средняя общеобразовательная школа

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.
- 1.2. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии, поощрительные надбавки).
- 1.3. Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются за качество работы, увеличение объема работ, за условия труда, отклоняющиеся от утвержденных норм.

УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ.

Основанием для предоставления вознаграждений из стимулирующей части фонда является результативность деятельности работников школы.

Наименование должности	<i>Основания для премирования</i>
Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс	в соответствии с Положением об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников МОУ Октябрьской СОШ, утвержденным образовательным учреждением
Заместитель директора по УВР	организация предпрофильного обучения
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента учащихся
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
положительная динамика снижения правонарушений учащимися,	

	<p>пропусков уроков</p> <p>активное участие и результативность в реализации инновационных программ</p> <p>активность в организации участия в конкурсах, нацеленных на повышение имиджа школы в социуме</p> <p>своевременное и качественное представление отчетности в муниципальные органы управления образованием</p> <p>высокий уровень организации инновационных процессов и управления ими в рамках реализации Программы развития школы</p>
Старший вожатый	<p>эффективность в организации ученического самоуправления в школе</p> <p>высокая культура работы с учащимися и родителями</p> <p>организация и проведение мероприятий во внеурочное время</p> <p>высокий уровень организации работы с детьми</p> <p>высокий уровень сообщений, выступлений на семинарах различного уровня</p>
Библиотекарь	<p>высокая читательская активность обучающихся</p> <p>систематическая пропаганда чтения или формы культурного досуга</p> <p>высокий уровень организации и проведения тематических выставок для педагогов и учащихся</p> <p>качественная работа с фондом учебников</p> <p>своевременность и оперативность в работе с документацией и книжным фондом</p> <p>выполнение плана работы библиотеки</p>
Обслуживающий персонал (уборщица)	<p>Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений (чистота пола, стен, зеркал, раковин; содержание стен и дверей в туалетах в чистом состоянии; отсутствие жевачки на мебели, полу, стенах)</p> <p>-соблюдение светового режима</p> <p>-соблюдение режима влажной уборки</p> <p>-за мытьё окон</p> <p>-качественное и своевременное приготовление необходимых моющих и дезинфицирующих растворов</p> <p>Высокое качество выполнения ремонтных работ в каникулярное время</p> <p>Отсутствие жалоб, замечаний по приему и хранению верхней одежды обучающихся, родителей, посетителей школы</p> <p>-качественное осуществление пропускного режима школы</p>
Электрик	<p>Высокое качество выполнения ремонтных работ в каникулярное время</p> <p>Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок</p> <p>Своевременная и качественная профилактика системы электроснабжения, водоснабжения, центрального отопления в школе</p> <p>Соблюдение порядка на закрепленном участке</p> <p>Высокая исполнительская дисциплина</p>

Главный бухгалтер	своевременное, оперативное ведение текущей документации
	оперативность в работе с документами и информацией
	высокий уровень исполнения документов
	честность и безошибочность в оформлении документов
	отсутствие жалоб на ненадлежащее исполнение документов со стороны проверяющих структур
Сторож	обеспечение 100% сохранности имущества в помещении школы и на ее территории своевременная и качественная уборка пришкольной территории своевременное предупреждение администрации школы и соответствующих органов (милиции, аварийных служб) о происходящем ЧП
	Высокое качество выполнения ремонтных работ в каникулярное время
Повар	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка (чистота пола, стен, раковин и др.)
	Качественное приготовление блюд по соответствующим технологиям
	Качественное и своевременное приготовление и использование необходимых дезинфицирующих растворов
	Своевременное и качественное ведение необходимой документации
	Пройдены вовремя:
	-медосмотр -санминимум
	Своевременно закупает продукты, составляет меню
Работа ДОЛ Выполнение ремонтных работ в каникулярное время	

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ.

- 3.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Управляющим советом школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению директора школы с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 3.2. Руководитель образовательного учреждения представляет в Управляющий совет школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.
- 3.3. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом директора школы.
- 3.4. Выплаты могут устанавливаться или в процентах к окладу работника, или в рублях, или в баллах, переведенных в рубли.
- 3.5. Распределение вознаграждений педагогическим работникам осуществляется по итогам полугодия. Вознаграждения выплачиваются работникам в соответствии с настоящим Положением.
- 3.6. Размер вознаграждения младшего обслуживающего персонала составляет не более 10%, а бухгалтера 3% от общего фонда стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения.
- 3.7. Распределение вознаграждений младшему обслуживающему персоналу осуществляется по итогам года по оценочному листу или в виде премии.

УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРОВ ДОПЛАТ

- 4.1. Снятие доплат определяется следующими причинами:

- окончание срока действия;
- снижение качества работы, за которое были определены доплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей, приказов по школе), а также из-за обоснованных жалоб родителей на действия педагога может быть аннулирована школьная надбавка за классное руководство сроком на месяц.

4.2. Решение о снижении размера доплат принимается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профкома и оформляется приказом руководителя учреждения.

Принято Управляющим
советом МБОУ Октябрьской
средней общеобразовательной
школы
Протокол № 2 от «22» 11. 2013г.

«Утверждаю»
Директор школы
_____ Н.П.Вольхина
Приказ №98/1 от «22» 11. 2013г

Положение

об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ Октябрьской средней общеобразовательной школы

1. Общие положения

1.1.Настоящее Положение об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников (далее – Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ Октябрьской средней общеобразовательной школы (далее – педагогов).

1.2.Цель оценки результативности профессиональной деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путём объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счёт соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.3.Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

- проведение системной самооценки педагогом собственных результатов профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности профессиональной деятельности педагогов

2.1.Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности педагогов служит портфолио (папка профессиональных достижений) педагога.

2.2.Портфолио - способ фиксирования, накопления и оценки результатов педагогической деятельности педагога, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности. Портфолио педагога - индивидуальная папка, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени (полугодие).

2.3.Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности на основе утверждаемых настоящим положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.4.Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его портфолио в общеобразовательном учреждении приказом руководителя создается экспертная комиссия, состоящая из представителей администрации учреждения, председателей методических объединений, профсоюзного комитета.

2.5. Председателем экспертной комиссии назначается заместитель руководителя общеобразовательного учреждения по учебно-воспитательной работе. Председатель экспертной комиссии несёт ответственность за его работу, грамотное и своевременное оформление документации.

2.6. Результаты работы экспертной комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся администрацией общеобразовательного учреждения. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.

2.7. В установленные приказом руководителя общеобразовательного учреждения сроки (не менее чем за две недели до заседания Управляющего совета общеобразовательного учреждения, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда), педагогические работники передают в экспертную комиссию собственное портфолио с заполненным собственноручно Оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности с приложением копий документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.

2.8. Экспертная комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчётный период (полугодие) в соответствии с критериями, представленными в данном положении.

2.9. Результаты экспертной оценки оформляются экспертной комиссией в Оценочном листе результативности профессиональной деятельности педагога за отчётный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.10. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагога, подписывается всеми членами экспертной комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу.

2.11. На основании представленных оценочных листов экспертная комиссия учреждения готовит заключение о результативности профессиональной деятельности педагога общеобразовательного учреждения, содержащее таблицу результативности их труда в баллах, и передаёт его в установленные сроки руководителю учреждения для подготовки доклада на Управляющий совет учреждения. Заключение подписывается председателем экспертной комиссии и председателем профсоюзного комитета учреждения.

3. Критерии оценки результативности профессиональной

деятельности педагогических работников школы

3.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей

Показатель	Расчёт показателя	Оценка в баллах	Итого баллов
I. Результативность деятельности учителя по формированию предметных знаний и компетенций			
Успеваемость учащихся по предмету	Нет учащихся, имеющих «2» по предмету	5 баллов	
	Есть учащиеся, имеющие «2» по предмету	0 баллов	
Положительная динамика учебных достижений учащихся по предмету, в том числе - обучающихся по ФГОС	Рост доли всех обучающихся данного учителя (%), закончивших учебный период на «хорошо» и «отлично» в предыдущий период _____% в наст. период _____%	от 1% до 5% - 5б. от 5% до 10% - 7б. свыше 10% - 10б.	

(Рост качества успеваемости)	В 1 классе, начиная с 1-го полугодия – по 2 балла на одного учащегося, успешно осваивающего программу (по каждому предмету)																																											
Стабильность учебных достижений учащихся по предмету	Недопущение снижения по сравнению с предыдущим периодом доли обучающихся (%), закончивших учебный период на «хорошо» и «отлично»	5 б.																																										
Качество освоения учебных программ	Количество учащихся получивших «4», «5» по итогам отчётного периода. Расчёт производится в соответствии с уровнем сложности предмета. В случае преподавания учителем различных предметов, рассчитывается <u>средний</u> .																																											
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>1 уровень</th> <th>2 уровень</th> <th>3 уровень</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Математика</td> <td>Биология</td> <td>Физ.кул.</td> </tr> <tr> <td>Физика</td> <td>Лит-ра</td> <td>ОБЖ</td> </tr> <tr> <td>Химия</td> <td>История</td> <td>ИЗО</td> </tr> <tr> <td>Русс. язык</td> <td>Обществознание</td> <td>МХК</td> </tr> <tr> <td>Ин.яз.</td> <td>География</td> <td>Музыка</td> </tr> <tr> <td>Информатика</td> <td>Нач. классы</td> <td>Труд</td> </tr> </tbody> </table>	1 уровень	2 уровень	3 уровень	Математика	Биология	Физ.кул.	Физика	Лит-ра	ОБЖ	Химия	История	ИЗО	Русс. язык	Обществознание	МХК	Ин.яз.	География	Музыка	Информатика	Нач. классы	Труд	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Уровень/баллы</th> <th>8 б</th> <th>6 б</th> <th>4 б</th> <th>2 б</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1ур</td> <td>100-70%</td> <td>69-50%</td> <td>49-30%</td> <td>29-5%</td> </tr> <tr> <td>2ур</td> <td>100-80%</td> <td>79-60%</td> <td>59-40%</td> <td>39-20%</td> </tr> <tr> <td>3ур</td> <td>100-90%</td> <td>89-70%</td> <td>69-50%</td> <td>49-30%</td> </tr> </tbody> </table>	Уровень/баллы	8 б	6 б	4 б	2 б	1ур	100-70%	69-50%	49-30%	29-5%	2ур	100-80%	79-60%	59-40%	39-20%	3ур	100-90%	89-70%	69-50%	49-30%	
1 уровень	2 уровень	3 уровень																																										
Математика	Биология	Физ.кул.																																										
Физика	Лит-ра	ОБЖ																																										
Химия	История	ИЗО																																										
Русс. язык	Обществознание	МХК																																										
Ин.яз.	География	Музыка																																										
Информатика	Нач. классы	Труд																																										
Уровень/баллы	8 б	6 б	4 б	2 б																																								
1ур	100-70%	69-50%	49-30%	29-5%																																								
2ур	100-80%	79-60%	59-40%	39-20%																																								
3ур	100-90%	89-70%	69-50%	49-30%																																								
Подготовка выпускников 9 класса к ГИА Подготовка выпускников 11 класса к ЕГЭ	- подготовка к ГИА: - подготовка к ЕГЭ:	15 баллов 20 баллов																																										
Результаты итоговой аттестации выпускников 9 класса	Качество сдачи экзаменов: «5» «4» Выше среднего по району Выше среднего по краю	5 баллов за каждого 4 балла за каждого 4 балла 5 баллов																																										

Результаты аттестации выпускников 11 класса	Выше среднего по району Выше среднего по краю	15 баллов 25 баллов		
II. Результативность деятельности учителя по формированию ключевых компетенций и социально значимого опыта				
Представление учащимися собственных достижений на предметных олимпиадах различного уровня	<u>Участие в предметных олимпиадах (очно):</u> районных краевых всероссийских	10 баллов 15 баллов 20 баллов		
Результативность представления учащимися собственных достижений на предметных олимпиадах различного уровня	Количество (чел.) обучающихся – победителей (I,II,III место) <u>предметных олимпиад (очно):</u> - школьных - районных - краевые - всероссийских	4, 3, 2 балла 20, 15, 10 – баллов 30,25,20 - баллов 40 – баллов		
Результативность представления учащимися собственных достижений на состязаниях различного уровня, в том числе обучающимися по ФГОС	Количество (чел.) обучающихся – победителей (I,II,III место) - школьных - районных/окружных - краевых -всероссийских Заочные дистанционные олимпиады ,тесты.....	по 3 б. за каждого победителя по 5 б. за каждого победителя по 10 б. за каждого победителя по 15 б. за каждого победителя 2 балла за каждого победителя любого уровня...		
Проектная деятельность учащихся, в том числе обучающихся по ФГОС	Количество проектов учащихся – участников научно-практических конференций, конкурсов проектов, творческих смотров, игр, соревнований, выставок и т.п. -школьных - районных/окружных - краевых	10б. за проект 15б. за проект 20б. за проект		
Результативность проектной деятельности учащихся	Количество (чел.) обучающихся – победителей (I,II,III место) научно-практических конференций, конкурсов проектов	по 20 б. за каждого победителя		

		<ul style="list-style-type: none"> - школьных - районных/окружных - краевых - всероссийских 	<p>по 30 б. за каждого победителя по 40 б. за каждого победителя по 50 б. за каждого победителя</p>		
Командные спортивные соревнования	Количество спортивных соревнований, в которых участвовала команда (волейбол, футбол, баскетбол, эстафеты) - районные/окружные - краевые		<p>10б. за команду 15б. за команду</p>		
Результативность спортивных соревнований	Количество спортивных соревнований, в которых команда стала победителем (волейбол, футбол, баскетбол, эстафеты) -районные /окружные -краевые		<p>20б. за команду 30б. за команду</p>		
Результативность персонального участия в спортивном соревновании	Количество учащихся – победителей - районные - краевые		<p>5б. за каждого 10б. за каждого</p>		
III. Результативность методической и инновационной деятельности учителя					
Презентация собственной педагогической деятельности.	Участие педагога в профессиональных конкурсах разных уровней: <ul style="list-style-type: none"> - школьных - муниципальных - краевых - всероссийских 		<p>10 б. 20 б. 30 б. 40 б.</p>		
Представление собственного педагогического опыта (обобщение и распространение)	Количество публикаций материалов учителя в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях, на образовательных порталах сети Интернет: -на школьном сайте - районных - краевых - всероссийских		<p>3 б. 5 б. 7 б. 10 б.</p>		
Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Победа (I, II, III место) в профессиональных конкурсах разных уровней: - школьных - муниципальных - краевых - всероссийских		<p>15 б. 25б. 35 б. 45 б.</p>		
Популяризация	Проведение открытых уроков, мастер-				

собственного педагогического опыта	классов, семинаров, педсоветов, конференций, выступлений, мероприятий и т.п. - школьных - муниципальных - краевых Участие в Интернет - форумах	За каждое по: 10б. 20б. 30б. 10 баллов		
Экспертно-аналитическая деятельность	Деятельность в составе экспертных и аттестационных комиссий (групп, советов), оргкомитетов: -школьных - муниципальных - краевых	5 б. 10 б. 15 б.		
Предоставление материалов проведённых с учащимися мероприятий, уроков для размещения на школьном сайте	По количеству поданных материалов	от 1 до 3 – 3б. от 3 до 5 – 5б. от 5 до 10 – 8б.		
Работа учителя в «Сетевом городе»	Своевременно и по всем предметам	10 баллов		
Участие в общественной, культурной, спортивной жизни	Выполнение поручений, не связанных с должностными обязанностями, в том числе и работа в общественных организациях. личное участие в различных мероприятиях	За участие: - в селе – по 5б.за каждое - в районе – по 6б. - в крае – по 10б.		
Внеклассная работа	Проведение <i>общешкольных мероприятий (кол-во), предметная неделя</i>	1 мероприятие – 10б. 10 баллов		
Работа в ДОЛ, на пришкольном участке	Начальник ДОЛ Воспитатель ДОЛ Руководитель ТОЛ(от центра занятости) Работа на пришкольном участке	15б. 10б. 10б. 5б.		
Работа с ИС (для учителя информатики)	- обновление и редактирование сайта школы - осуществляет внедрение и использование системы - своевременно и качественно ведет документацию в системе	5б. 5б. 5б.		
Организация и проведение ГИА (организатор, член)	Качественно проведённая работа	5б.		

ТЭК)			
Исполнитель-ская дисциплина учителя	Отсутствие жалоб на учителя со стороны администрации по причине несвоевременности предоставления отчётности, выполнения приказов и распоряжений, посещение МО муниципалитета.	Начисление или снятие 5 баллов	
Ответствен-ность за поездку детей на конкурсы, экскурсии, концерты и пр.	Наличие приказа директора школы	5б.	
Участие школьников в мероприятиях районного и краевого уровней (учёба актива, слёты, и т.д.)	Высокие достижения учащихся Подготовились и приняли участие	10б, 15б. 7б.	
Организация работы по введению и реализации инноваций	- стандарта нового поколения; -аттестация педработников школы	15б. по 5б.за каждого учителя	
Организация и контроль образовательного процесса	Высокий уровень организации Средний уровень	10б. 7б.	

4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности педагогов

4.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности данной экспертной комиссией он вправе подать апелляцию.

4.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя экспертной комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной комиссии и процедуре оценки.

4.4. На основании поданной апелляции председатель экспертной комиссии в срок не позднее трёх рабочих дней со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание, на которое в обязательном порядке приглашаются члены экспертной комиссии и работник, подавший апелляцию.

4.5. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены экспертной комиссии проводят проверку правильности оценки, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят другую оценку.

4.6. Оценка, данная экспертной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением.

Приложение № 5
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
ДИРЕКТОР ШКОЛЫ
_____ Н.П.Вольхина

СОГЛАСОВАНО
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПК ШКОЛЫ

«18» августа 2016 г.

_____ Н.А.Кальмагаева
«18» августа 2016 г.

**СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА АДМИНИСТРАЦИИ
И КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

№№ пп	Содержание мероприятия	Единица учета	Кол- во	Стои- мость в т.р.	Срок выполн. мер-тия	Ответственный за мероприятие
1	2	3	4	5	6	7
1.	Организация обучения сотрудников школы и учащихся вопросам охраны труда и техники безопасности	Чел.	31 124	-	2 раза в год	Для сотрудников- Директор. Для детей - Классные руководители
2.	Испытания и контроль средств индивидуальной защиты: а) приобретение огнетушителей; в) приобретение медицинских аптечек	шт.	10 2	3000 500	2016 ежегодно	Директор
3.	Проведение измерений и замеров сопротивления изоляции силовых и осветительных сетей.					Директор
4.	Проверка и ремонт вентиляционных установок.	шт.	2		ежегодно	Рабочий по ремонту
5.	Прохождение ежегодных медицинских осмотров сотрудников школы.	чел.	31		ежегодно	Директор
6.	Приобретение и обеспечение сотрудников школы спец. одеждой.	компл.	2			Директор
7.	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств.	шт.			ежемесячно	Директор
8.	Оборудование методического уголка по ОТ и ТБ.					Директор
9.	Отчисления средств в соцстрах.				ежегодно	Директор школы , гл. бухгалтер

Форма расчётного листка

Приложение № 7
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
ДИРЕКТОР ШКОЛЫ
_____ Н.П.Вольхина

СОГЛАСОВАНО
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПК ШКОЛЫ

_____ Н.А.Кальмагаева
«18» августа 2016 г.

«18» августа 2016 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
С НЕБЛАГОПРИЯТНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

№ п/п	Должность	Место работы	Вредные факторы	Продолжительность рабочей недели	Продолжительность работы в неблагоприятных условиях
1	Главный бухгалтер	Кабинет бухгалтерии	Работа за дисплеями ЭВМ (1.1 64)	40 часов	40 часов
2	Уборщик	Здание школы,	Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением (1,1 59);	40 часов	20 часов
3	Учитель	Кабинет информатики	Работа за дисплеями ЭВМ (1.1 64)	24 часа	24 часов
4	Повар	Столовая	Работа у плиты	40	15
5	Кочегар	Котельная	Работа у котла	40	20

Приложение № 8
к коллективному договору

Перечень

должностей работников МБОУ Октябрьской средней общеобразовательной школы,
имеющих право на дополнительную оплату за непредусмотренную работу согласно
тарификации

№ п/п	Должность	Размер оплаты
1.	Молодой специалист	10 тысяч подъемных

Директор школы

Н.П.Вольхина

Председатель ПК

Н.А.Кальмагаева