

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| I | Общие положения. | 3 – 5 |
| II | Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора. | 5 – 8 |
| III | Рабочее время и время отдыха. | 8 – 12 |
| IV | Оплата и нормирование труда. | 13 – 17 |
| V | Социальные гарантии и льготы. | 17 – 18 |
| VI | Охрана труда и здоровья. | 18 – 21 |
| VIIVIII | Реализация молодежной политики. Гарантии профсоюзной деятельности. | 21 – 2222 – 26 |
| IX  | Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации. |  26 -27 |
| X | Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора. |  27-28 |
|  | Приложения |  29-79 |

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Чуевская СОШ» им.Н.Я.Чуева Губкинского района Белгородской области.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

Закон Белгородской области от 05 июля 2007 г. № 122 «О социальном партнерстве».

 Стороны присоединяются к региональному трехстороннему Соглашению между областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей и правительством Белгородской области на 2017 – 2019 годы; к муниципальному трехстороннему Соглашению между координационным Советом организаций профсоюзов, работодателями и администрацией Губкинского городского округа на 2017 – 2019 годы; отраслевому соглашению департамента образования Белгородской области и региональной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 – 2020 годы; территориальному соглашению управления образования администрации Губкинского городского округа и Губкинской территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 – 2020 годы, и обязуются выполнять все их требования.

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

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Чуевой Ольги Ивановны (далее – работодатель);

- работники образовательной организации в лице их представителя -председателя первичной профсоюзной организации Маркова Виталия Александровича (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.15. Текст коллективного договора размещается на сайте образовательной организации:   chuevo.ucoz.net.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 января 2018 года и действует по 31 декабря 2020 года.

1.17. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в отдел по труду администрации Губкинского городского округа Белгородской области.

**II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, изменении**

**И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРа**

 2. Стороны договорились, что:

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

 2.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Массовым является увольнение в случаях:

ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

50 и более человек в течение 30 дней;

100 и более человек в течение 60 дней;

500 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

 10% от общего числа работников в течение 90 дней.

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

 - одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;

 - родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

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

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

 - предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

 - проработавшие в организации свыше 10 лет;

 -не освобожденные председатели первичной профсоюзной организации.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (6 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

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

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

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

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

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

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

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

**III. рабочее время и время отдыха**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

# 3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе [Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"](http://internet.garant.ru/document?id=71314220&sub=0) и Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

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

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

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

 3.6. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала работы и продолжаться не более 20 минут после её окончания.

 3.7. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядки и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

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

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

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

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

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

 3.12. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

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

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

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

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

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

3.15. В соответствии с законодательством работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечиваются права и гарантии в соответствии со специальной оценкой условий труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

 - председателю первичной профсоюзной организации – 5 дней,

 - членам Президиума Губкинской территориальной организации - не менее 5 дней;

 - уполномоченному по охране труда – 3 дня;

 - членам профкома – 1 день.

3.21. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

- рождения ребенка – 2 календарных дня;

- бракосочетания работников (детей работников) – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

 3.22 . Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

 Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы. (Приложение № 2).

При предоставлении отпуска учитывается фактически проработанное время, а также время нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до 3 лет. Периоды работы суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением и поступлением на работу составляет не более 3 месяцев.
 За работниками, находящимися в отпуске, сохраняется место работы (должность), объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп

(классов).
 3.23. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.23.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ (Приложение №3).

3.24.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

**IV. Оплата и нормирование труда**

4.1 Стороны исходят из того, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда и Положением об оплате труда работников образовательной организации.

Система оплаты труда включает в себя: базовую часть и стимулирующую часть, которая в свою очередь включает в себя:

- базовая часть: базовые оклады и специальные гарантированные надбавки;

-стимулирующая часть: гарантированную стимулирующую выплату за отраслевую награду и стимулирующую выплату за качество работы. Распределение стимулирующих выплат определяется в соответствии с локальным актом учреждения «Положение о распределении стимулирующих выплат» (Приложение № 4).

4.1.1. Оплата труда осуществляется

- в образовательных организациях начального, основного, среднего общего образования и специального (коррекционного) образования для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с постановлением правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. № 159-пп «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных областных образовательных организаций и областных методических служб» и постановлением правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 г. №236-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования» с учетом вносимых изменений;

 -в организациях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, осуществляется на основании Постановление Правительства Белгородской обл. от 07.04.2014 N 134-пп (ред. от 06.04.2015) "Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования», а также согласно методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций Губкинского городского округа.

4.1.2. Сохраняются гарантированные выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и нормативными правовыми актами Белгородской области, в том числе Положением об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений, постановлениями правительства Белгородской области № 159-пп от 23 июня 2008 г. № 236-пп от 30 ноября 2006 г., при условии проведения специальной оценки условий труда.

Денежные компенсации (доплаты) работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются согласно перечню работ с вредными (опасными) условиями труда по результатам проведения специальной оценки условий труда (с установлением конкретных размеров денежных компенсаций). Конкретные размеры доплат и компенсаций за работы во вредных и опасных условиях труда должны быть зафиксированы в трудовых договорах именно как компенсации.

Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, устанавливает работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, доплаты (компенсации) в соответствии с заключением специальной оценки условий труда (СОУТ) (Приложения № 5, 6).

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

Днями выплаты заработной платы являются:

-сотрудникам, получающим заработную плату из средств муниципального бюджета:

- 24 числа – за 1 половину месяца,

- 09 числа – за 2 половину месяца.

- сотрудникам, получающим заработную плату из средств областного бюджета:

- 25 числа – за 1 половину месяца,

- 10 числа – за 2 половину месяца

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

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

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Выплата заработной платы производится путем перечисления на пластиковые или сберегательные карты работникам отрасли.

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

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

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

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

4.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

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

* при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
* при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
* при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации

4.9. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 500 руб. - Почётный работник общего образования РФ, Отличник просвещения РФ и 3000 руб.- Заслуженный учитель РФ.

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

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

4.12. В случае производственной необходимости на время длительного отсутствия руководителя образовательного учреждения, а также временного отсутствия руководителя дошкольного образовательного учреждения, расположенного в сельской местности, может производиться доплата замещающему лицу в пределах утвержденного фонда оплаты труда и при наличии финансовых средств в размере не более 30% базового оклада по замещаемой должности.

4.13.Осуществлять доплату работникам, замещающим на период очередного отпуска основного работника, в размере тарифной ставки отсутствующего работника по следующим должностям:

- сторож;

- уборщик служебных помещений;

- заведующий хозяйством.

 4.13. За высокие показатели в обучении, воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство, методическую работу, в связи с профессиональными праздниками и юбилейными датами и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

 - объявление благодарности;

 - выдача премии;

 - награждение ценным подарком;

 - занесение на Доску почета, в Книгу почета;

 Награждение Почетными грамотами:

 - управления образования;

 - Главы администрации Губкинского городского округа (по ходатайству управления образования);

 - объявление благодарности Главы администрации Губкинского городского округа (по ходатайству управления образования) .

 Юбилейными датами учреждений считать 50 лет, 100 лет и каждые последующие 50 лет со дня основания.

Для работников юбилейными датами считать: для женщин - 50 лет, 55 лет; для мужчин – 50 лет, 60 лет.

В честь юбилейной даты при наличии финансовых средств по ходатайству руководителя работникам, являющимся членом Профсоюза, выплачивается денежное вознаграждение в сумме 5 000 (пять тысяч) рублей.

За особые выдающиеся трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы для награждения Почетными грамотами, благодарностями, медалями, знаками отличия, а также для присвоения почетных званий, установленных законодательством РФ для работников отрасли образования.

 Денежные выплаты к юбилейным датам, установленные по нескольким основаниям, не суммируются.

**V. Социальные гарантии и льготы**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

(гл.19 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

 5.2.3. При аттестации педагогических кадров руководствоваться Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» с учетом вносимых изменений, приказом департамента образования Белгородской области от 26.09.2016 г. № 1940 «Об утверждении региональных документов по аттестации педагогических работников».

 Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитывать в течение срока их действия на территории Губкинского городского округа:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательной организации;

- при работе в должности «учитель», «преподаватель» независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

- при работе в должности, где применяется наименование старший (старший воспитатель, старший методист и т.д.);

- при переезде из других регионов Российской Федерации.

При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, учитывать квалификационные категории, присвоенные по другой должности и совпадающие с профилем преподаваемого предмета или выполняемой работы.

5.2.4. Предоставлять педагогическим работникам меры социальной поддержки, установленные законодательством РФ, законом Белгородской области от 21 июля 2008 г. № 215 «О размере, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Белгородской области», постановлением правительства Белгородской области от 25 августа 2008 г. № 198-пп «О реализации на территории Белгородской области мер по оказанию социальной поддержки педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)».

Положения вышеуказанных нормативных правовых актов распространяется также на педагогических работников, прекративших педагогическую деятельность после назначения им пенсии (независимо от вида пенсии), если стаж их педагогической работы в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), составляет не менее 10 лет и на день назначения пенсии они имели право на указанные льготы.

5.2.5. Выделять бюджетные средства на медицинское обслуживание работников образования, в том числе профилактические прививки.

5.2.6. Способствовать оздоровлению работников отрасли образования в профсоюзных санаторно-курортных учреждениях.

**VI. Охрана труда и здоровья**

 6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается Соглашение по охране труда в соответствии с Письмом Министерства образования и науки РФ от 08 августа 2017 г. № 12-753 «О направлении перечня по охране труда» (Приложение № 7).

6.1. Работодатель обязуется:

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

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

6.1.3. Осуществлять приём образовательных организаций к новому учебному году с привлечением представителей Профсоюза.

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

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

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

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

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

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

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами(Приложение № 8, 9).

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

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

 6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации и предоставляет право работнику (по желанию) на получение горячего питания в образовательном учреждении за отдельную плату работников.

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

6.4. В соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 16 июня 2014 г. N 375н "О внесении изменения в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков" работодатель обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО);

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

Применение работодателем мер поощрения материального и морального стимулирования:

- стимулирующие выплаты к зарплате за достигнутые результаты в мероприятиях по укреплению здоровья согласно Положению о распределении стимулирующей части зарплаты по учреждению,

- награждение почетными грамотами, дипломами, благодарственными письмами работников, успешно сдавших нормы ГТО и активно занимающихся спортом и укреплением здоровья.

6.5. Работники обязуются:

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

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

6.5.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

**VII. РЕАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**

Стороны договорились:

7.1. Обеспечивать привлечение молодежи к разработке и реализации проектов, участию в международных, всероссийских, межрегиональных, областных мероприятиях, олимпиадах, конкурсах, форумах, слетах, а также распространять и использовать положительный опыт работы с талантливой молодежью.

7.2. Обеспечивать поддержку талантливой молодежи, способствовать организации и проведению конкурсов, смотров, выставок в научной, общественно-политической и социально-культурной сферах.

 Работодатель:

 7.6. Предоставляет время с сохранением заработной платы для участия представителей молодежи в заседаниях молодежного совета, для работы в молодежных структурах профсоюзов на всех уровнях, организации и проведения молодежных мероприятий.

 7.7. Для выполнения профсоюзных обязанностей и на время краткосрочной профсоюзной учебы освобождают от работы с сохранением средней заработной платы председателей, членов профсоюзных молодежных комиссий (советов), лиц профсоюза, ответственных за работу с молодежью.

 7.8. Обеспечивает организацию наставничества над молодыми специалистами для оказания помощи в становлении их профессионального мастерства.

 7.9. Осуществляет выплаты ежемесячной надбавки к заработной плате в размере 30% от базового оклада молодым специалистам, прибывшим на работу после окончания учебного заведения в течение первого года работы.

 Молодым специалистом в Белгородской области признается выпускник профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте до 30 лет включительно, получивший соответствующий документ об уровне образования и квалификации, принятый в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, на работу в образовательную организацию не позднее чем через один год после получения соответствующего документа об уровне образования и квалификации (в указанный период не включаются: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

 Статус молодого специалиста возникает у выпускника  учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией впервые.

 Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

 7.10. Вовлекать молодежь в члены профсоюза, содействуют созданию условий для реализации профессиональных потребностей молодежи, обучению молодого профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, социального партнерства и других социально-экономических вопросов с целью повышения правовых и экономических знаний.

 7.11. Принимать меры по защите социально-экономических и трудовых интересов молодежи, создавать в профсоюзных организациях советы (комиссии, комитеты) по работе с молодежью.

 7.12. Содействовать через коллективные договоры обеспечению гарантий и расширению прав молодежи на обучение, труд, достойную заработную плату, участие в управлении учреждением, на отдых.

 7.13. Проводить политику социальной защиты молодежи посредством контроля за соблюдением их социально-трудовых прав и интересов.

**VIII. Гарантии профсоюзной деятельности**

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В случае, если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника вразмере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

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

8.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещение как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

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

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

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

8.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

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

8.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством учета мотивированного мнения в виде согласования.

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

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

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

8.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в Приложении № 3 к настоящему коллективному договору.

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

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

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

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

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

8.14. Работа на выборной должности не освобожденного председателя профсоюзной организации и в составе вышестоящего выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, распределении стимулирующей части заработной платы.

**IX. Обязательства выборного органа**

**первичной профсоюзной организации**

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

9.3. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.4. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

9.11. Содействовать оздоровлению работников образовательной организации.

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

 **X. Контроль за выполнением**

**коллективного договора.**

**Ответственность сторон коллективного договора**

10. Стороны договорились:

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

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

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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



1. **Общие положения**
	1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным [закон](http://nsportal.ru/shkola/administrirovanie-shkoly/library/2014/08/18/polozhenie-o-semeynom-obrazovanii)ом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права , Уставом образовательного учреждения.
	2. Настоящие Правила утверждены руководителем образовательного учреждения с учетом мнения общего собрания работников (протокол №3 от 30 июня 2016 года).
	3. Правила имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива МБОУ «Чуевская СОШ» им. Н.Я.Чуева (далее - Школа), рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работника, ответственность за их соблюдение и исполнение.
	4. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются администрацией Школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с первичной профсоюзной организацией.
	5. Настоящие правила вывешиваются в Школе на видном месте.
2. **Порядок приема, перевода и увольнения работников**

2.1 Трудовые отношения в Школе регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Уставом Школы.

1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с образовательным учреждением. При приеме на работу работника, работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.
2. При приеме на работу работодатель обязан потребовать от работника:
* заявление о приеме на работу (по образцу);
* паспорт гражданина РФ или иной документ, удостоверяющий личность, для иностранных граждан паспорт той страны, гражданином которой он является, разрешение на работу на территории РФ и другие документы, установленные действующим законодательством РФ (копию);
* трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступил на работу на условиях совместительства (при заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица оформить новую трудовую книжку. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности и графика работы и копию трудовой книжки.

* страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (копию);
* документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу (копию);
* документы об образовании, о квалификации и (или) наличии специальных званий - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (копию);
* медицинскую книжку (для совместителей копию);
* ИНН (копию);
* справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.
1. При приеме на работу работник при необходимости должен предоставить:
* документы о повышении квалификации, свидетельства, сертификаты, удостоверения и др. (копию);
* документы о награждении (копию);
* свидетельство о рождении ребенка (копию);
* свидетельство о заключении брака (копию);
* справку формы 2-НДФЛ с прежнего места работы.
1. Работодатель обязан внести запись в трудовую книжку работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация обязана ознакомить ее владельца под роспись.
2. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Школы, коллективным договором, настоящими Правилами и другими локальными нормативными актами, определяющими конкретные трудовые обязанности работника. Провести инструктаж по охране труда, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением в журнале установленного образца. Работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен, либо не мог ознакомиться при надлежащей с его стороны добросовестности.

 2.7 Работодатель при приеме на работу вправе установить работнику испытательный срок до трех месяцев.

 2.8 Работодатель вправе заключать срочные договора, в соответствии с действующим законодательством.

 2.9 Недопустимо необоснованно отказывать в приеме на работу (ст. 64 ТК РФ).

Основанием для отказа являются:

* медицинские противопоказания;
* отсутствие вакантных должностей;
* отсутствие необходимого образования (навыков).
1. Работодатель заводит на работника личное дело, состоящее из описи документов, имеющихся в личном деле, дополнения к личному листку по учету кадров, личной карточки работника, заверенной копии приказа о приеме на работу, заявления о приеме на работу, копии паспорта гражданина РФ или иного документа, удостоверяющего личность, копии страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, копии документов воинского учета, копий документов об образовании, о квалификации и (или) наличии специальных званий, копии ИНН, копии аттестационного листа и других необходимых документов. Личное дело хранится в Школе, после увольнения работника сдается в школьный архив и хранится там в течение 75 лет. О приеме работника в Школу делается запись в книге учета личного состава.
2. Перевод на другую постоянную работу допускается только с письменного согласия работника.
3. Без согласия работника допускается временный перевод при исключительных обстоятельствах. Указанные обстоятельства, порядок и сроки такого перевода предусмотрены статьей 72.2 ТК РФ.
4. Администрация Школы не вправе переводить или перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.
5. В связи с изменениями в организации труда допускается изменение

существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности.

Порядок изменения существенных условий труда предусмотрен статьей 74 ТК РФ.

1. При переводе работника в установленном порядке на другую работу администрация Школы обязана ознакомить его с локальными нормативными актами, определяющими конкретные трудовые обязанности работника. Провести инструктаж по охране труда, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением в журнале установленного образца.
2. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

 - появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

* не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
* не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;
* при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
* по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. По истечении срока предупреждения, работник вправе прекратить работу.
2. По договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.
3. Прекращение (расторжение) трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренных ТК РФ.
4. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Школы, с которым работник должен ознакомиться под роспись. Если приказ невозможно довести до сведения работника или он отказывается ознакомиться с ним под роспись, в приказе производиться соответствующая запись.
5. Днем увольнения считается последний день работы работника, кроме случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы.
6. В день увольнения администрация Школы обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной записью об увольнении, а также произвести с ним окончательный расчет. Запись в трудовую книжку об основаниях и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ со ссылкой на соответствующую статью и пункт.
7. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку невозможно администрация должна руководствоваться пунктом 6 статьи 84 ТК РФ.
8. **Основные права, обязанности и ответственность администрации Школы**
	1. Администрация Школы в лице директора Школы осуществляет непосредственное управление образовательным учреждением.
	2. В полномочия и обязанности Директора Школы входит: осуществление приема, перевода и увольнения работников, поощрение, привлечение к дисциплинарной ответственности, принятие локальных актов, соблюдение законодательства о труде, обеспечение безопасных условий труда и т. д. (статья 22 ТК РФ).
	3. Администрация имеет право устанавливать стимулирующие и иные выплаты в соответствии с действующим законодательством и системой оплаты труда.
9. Администрация обязана создавать необходимые условия для работников и учащихся (воспитанников) Школы, применять необходимые меры к улучшению положения работников и учащихся (воспитанников) Школы.
10. Администрация обязана согласовывать с профсоюзным комитетом Школы предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.
11. Администрация по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.
12. Администрация обязана информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):
* о перспективах развития Школы;
* об изменениях структуры, штатах Школы;
* о бюджете Школы, о расходовании внебюджетных средств.
1. Администрация осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, мероприятий в соответствии с планом Школы.

3.10 Администрация возлагает на работников обязанности, не предусмотренные трудовым договором, в пределах и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

1. **Права и обязанности работников**
	1. **Работник имеет право:**
* на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
* требовать предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
* на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартам организации и безопасности труда и коллективным договором;
* на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
* отдых, предоставлением еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
* повышение своей квалификации;
* защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
* на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
* на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
* на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами школы, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности.

- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами школы, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

* право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
* возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
* обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
	1. **Работник обязан:**
* осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
* систематически повышать свой профессиональный уровень;
* уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
* развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
* применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
* учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
* проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
* проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
* проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
* соблюдать Устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка;
* не оказывать платные образовательные услуги обучающимся в школе, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;
* добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
* соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
* бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
* незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, предоставляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
* обеспечивать охрану жизни и здоровья учащихся, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности;
* применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества Школы, воспитывать бережное отношение к ним со стороны учащихся, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;
* создавать творческие условия для получения глубоких и прочных знаний, умений и навыков учащимися;
* обеспечивать сотрудничество с учащимися в процессе обучения и во внеурочной работе;
* изучать индивидуальные способности учащихся, их семейно-бытовые условия, использовать в работе современные достижения психолого- педагогической науки и методики;
* обеспечивать гласность оценки, своевременность и аргументированность ее выставления;
* воспитывать учащихся на основе общечеловеческих ценностей, демократии и гуманизма, показывать личный пример следования им;
* поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) учащихся, оказывать им практическую и консультативную помощь в воспитании ребенка, привлекать родителей к посильному участию в организации образовательного процесса;
* активно пропагандировать педагогические знания;
* предоставлять возможность родителям, другим педагогам посещать свои уроки (по согласованию);
* предоставлять возможность администрации посещать свои уроки, внеклассные мероприятия для осуществления внутришкольного контроля в соответствии с планом работы Школы;
* иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы;
* независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями.
* использовать электронные устройства в период образовательного процесса согласно утвержденным Правилам пользования электронными устройствами в МБОУ «Чуевская СОШ» им.Н.Я.Чуева.

Круг конкретных трудовых обязанностей учителей, вспомогательного и обслуживающего персонала Школы определяется их должностными инструкциями, соответствующими

1. **Рабочее время и время отдыха**

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников школы определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами школы, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

* 1. В Школе установлена 5-дневная рабочая неделя для 1- 6 классов и 6-ти дневная рабочая неделя для 7-11 классов с одним выходным днем.
	2. Продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно­хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели. Графики работы утверждаются Директором Школы по согласованию с первичной профсоюзной организацией и предусматривают время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под роспись и вывешиваются на видном месте, не позднее, чем за один месяц до их введения в действие. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудов (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.
	3. Расписание занятий составляется администрацией Школы, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.
	4. В соответствии с возможностями Школы учителям может быть выделен методический день на повышение квалификации, посещение библиотек и других организаций для самообразования. В связи с производственной необходимостью администрация Школы имеет право изменить режим работы учителя (вызвать на замещение заболевшего учителя, временно увеличить нагрузку).
	5. Администрация Школы привлекает педагогических работников к дежурству по Школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного работника. График дежурств составляется на месяц и утверждается Директором Школы по согласованию с первичной профсоюзной организацией.
	6. Учебную нагрузку на новый учебный год всем педагогическим работникам Школы устанавливает Директор Школы по согласованию с первичной профсоюзной организацией Школы до ухода работника в отпуск.
	7. Общим выходным днем является воскресенье.
	8. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами Школы.
	9. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 Трудового кодекса РФ.
	10. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания коллектива, заседания методических объединений, родительские собрания и собрания коллектива учащихся, дежурства на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.
	11. Очередность предоставления ежегодного отпуска устанавливается администрацией Школы по согласованию с первичной профсоюзной организацией учетом необходимости обеспечения нормальной работы Школы

и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков утверждается Директором Школы.

* 1. Отпуска педагогическим работникам, как правило, предоставляются в период летних каникул. При необходимости и возможности санаторного лечения очередной отпуск по согласованию с первичной профсоюзной организацией, предоставляется в рабочее время. Предоставление отпуска оформляется приказом по Школе.
	2. Работникам Школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом до 15 декабря текущего года.
	3. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.
	4. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.
	5. Работникам Школы предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. 128, 173 Трудового кодекса РФ.
	6. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.
	7. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия, предоставления которого определены Положением.
	8. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы 1 раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются 1 раз в год.
	9. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы.
	10. Классный руководитель обязан 1 раз в неделю проводить проверку заполнения и выставления оценок в дневниках учащихся.
	11. Учет рабочего времени организуется Школой в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника, последний своевременно (в течение трех дней) информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.
	12. В период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

* отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
* удалять учащихся с уроков;
* курить на территории Школы;
* отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и пр.;
* отвлекать педагогических и руководящих работников Школы в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
* созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.
1. **Оплата труда**
	1. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии со штатным расписанием и трудовым договором.
	2. Оплата труда работников школы состоит из базового оклада, гарантированных доплат и стимулирующих выплат. Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час); количества обучающихся по предмету в каждом классе; количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе; повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога, доплат за сложность предмета. Гарантированная оплата труда педагогического работника рассчитывается исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а так же часов неаудиторной занятости. Систем стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с Управляющим Советом, на основании представления руководителя общеобразовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами Школы.
	3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше и больше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.
	4. Тарификация на новый учебный год утверждается не позднее 1 сентября текущего года на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной педагогическим работникам под роспись до ухода в очередной отпуск.
	5. Оплата труда в Школе производится два раза в месяц.
	6. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.
	7. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.
	8. Оплата труда работникам замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.
	9. Работникам с условиями труда, отклоняющимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.
	10. Размеры, порядок и условия установления базовых окладов других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются в локальных правовых актах общеобразовательного учреждения.
2. **Меры поощрения и взыскания**
	1. В школе существуют следующие меры поощрения:
* объявление благодарности;
* награждение почетной грамотой,
* представление к награждению ведомственными и государственными наградами, премия за конкретный вклад.
1. Поощрение за добросовестный труд осуществляет работодатель. В отдельных случаях поощрение за труд осуществляется работодателем по со­гласованию с профсоюзным комитетом Школы.
2. Поощрение объявляется приказом по Школе, заносится в трудовую книжку работника в соответствии с требованиями действующего законодательства.
3. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.
4. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
* замечание;
* выговор;
* увольнение по соответствующим основаниям.
1. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.
2. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или Устава данной Школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.
3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.
5. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

**9. Защита персональных данных работников**

Получение, обработка, передача хранения персональных данных работников Школы происходит в порядке, установленном Положением о защите персональных данных работников, утверждённом Работодателем.

**10. Заключительные положения**

Работник обязан незамедлительно сообщать администрации Школы в письменном виде о любых изменениях в сведениях (данных) о себе , указанных им при приеме на работу. Указанные изменения оформляются приложением к трудовому договору.

Настоящие Правила сохраняют свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования Школы.

Ознакомление работников при приеме на работу с настоящими Правилами является обязательным.

Оригинал настоящих Правил хранится у руководителя Школы.

***Приложение № 2***

**к коллективному договору**

**на 2018-2020 гг**

|  |  |
| --- | --- |
| **Учтено мнение:**профкома МБОУ «Чуевская СОШ» им.Н.Я.Чуева  протокол от «\_\_\_» \_\_\_\_\_20\_\_г. № \_\_\_ Председатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Марков В.А./  |  **УТВЕРЖДАЮ**Директор МБОУ «Чуевская СОШ»  им.Н.Я.Чуева \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Чуева О.И./  Приказ от «26» декабря 2017 г. № 262 |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке и условиях предоставления педагогическим**

**работникам МБОУ «Чуевская СОШ» им.Н.Я.Чуева**

**длительного отпуска сроком до 1 года**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБОУ «Чуевская СОШ» им.Н.Я.Чуева.

2. Педагогические работники образовательной организации в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47  Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности:

- преподавателя-организатора ОБЖ;

- мастера производственного обучения;

- старшую вожатую;

- воспитателя

имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

 5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

 5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более **трех** месяцев;

 5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста **трёх** лет);

 5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию МБОУ «Чуевская СОШ» им.Н.Я.Чуева за месяц до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период - до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

*Длительный отпуск может быть разделен на части[[1]](#footnote-2).*

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за две недели*.* При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков*.*

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты**[[2]](#footnote-3)**.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательной организации.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

**Приложение №3**

**к Коллективному договору на 2018-2020 гг**.

**Перечень**

локальных нормативных актов образовательной организации, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем

с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

|  |  |
| --- | --- |
| *№*  | *Наименование документа* |
| 1 | Коллективный договор.  |
| 2 | Приказы о сокращении численности или штата работников организации (ч.1 ст. 82 ТК РФ). |
| 3 | Приказы о расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза, по ч. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ в порядке ст. 82 ТК РФ.  |
| 4 | Приказы о привлечении работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ). |
| 5 | Составление графиков сменности при сменной работе (ч. 3 ст. 103 ТК РФ). |
| 6 | Приказы о разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ).  |
| 7 | О привлечении к работам в праздничные дни, не предусмотренных ч. 5 ст. 113 ТК РФ. |
| 8 | Приказы об установлении порядка и условий предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (ч. 2 ст. 116 ТК РФ). |
| 9 | Утверждение графиков отпусков (ст. 123 ТК РФ). |
| 10 | Установление системы оплаты и стимулирования труда, в т.ч. повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ). - Положение об оплате труда работников образовательной организации. - Положение о распределении стимулирующих выплат работникам образовательной организации.- Тарификация педагогических работников.- Установление стимулирующих выплат (ст. 144 ТК РФ). |
| 11 | Об утверждении формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ). |
| 12 | Об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (ст. 147 ТК РФ). |
|  | Работа в ночное время (ст. 154 ТК РФ). |
| 13 | О введении и применении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ). О введении, замене и пересмотре норм труда (ст. 162 ТК РФ).  |
| 14 | Расписание занятий. |
| 15 | О введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ). |
| 16 | Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ). |
| 17 | О снятии дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ). |
| 18 | Положение об условиях и порядке профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников образовательной организации (вместе с планом профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей) (ст. 196 ТК РФ) |
| 19 | Обеспечение безопасных условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ).Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в образовательной организации.Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников.Создание комиссий по охране труда. Положение о комиссии по охране труда образовательной организации (ст. 218 ТК РФ).Расследование несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ).Соглашение по охране труда. |
| 20 | Решение об увольнении по инициативе работодателя председателя и заместителя председателя профкома не освобождённых от основной работы (ч.1 ст.374 ТК РФ). |
| 21 | Рассмотрение индивидуальных трудовых споров. Положение о комиссии по трудовым спорам. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Согласовано**председатель первичной профсоюзной организацииМБОУ «Чуевская СОШ» им. Н.Я.Чуева\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Марков В.А.Протокол от «30» августа 2016 года №1 | **Рассмотрено**на заседании Управляющего совета Протокол от «29» августа 2016 года № 1Председатель Управляющего совета  МБОУ «Чуевская СОШ» им. Н.Я.Чуева\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Чуев С.И.«29» августа 2016 года | **Утверждено**Приказом директора МБОУ «Чуевская СОШ» им. Н.Я.Чуева от 31 августа 2016 года № 183Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Чуева О.И«31» августа 2016 года |

**Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников**

 **муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**«Чуевская средняя общеобразовательная школа» имени Н.Я.Чуева**

**Губкинского района Белгородской области**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Методическими рекомендациями Министерства образования и науки РФ, утвержденными 18.06.2013 года, Письмом департамента образования Белгородской области от 26.05.2013 года № 9-06/4003-НН, постановлением правительства Белгородской области от 29.12.2008 года № 331-пп «О внесении изменений в постановление правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 года № 236», Постановлением Правительства Белгородской области «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования» № 535-пп, Постановлением главы местного самоуправления г.Губкина и Губкинского района от 14.01.2008 года № 8 «О введении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных учреждений Губкинского городского округа, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования», в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

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

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются два раза в год: с 01 января по 30 июня и с 01 июля по 31 декабря по результатам труда работников общеобразовательного учреждения в предыдущие шесть месяцев.

1.4. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников общеобразовательного учреждения: заместителям директора, учителям, воспитателям дошкольных групп, старшему воспитателю, классным руководителям, УВП и МОП.

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

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

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

1.8. В начале расчётного периода (январь, июль) определяется денежный вес одного балла. Для этого размер стимулирующей части ФОТ общеобразовательного учреждения, запланированного на полгода, делится на общую сумму баллов.

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

**2. Организация деятельности Комиссии**

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

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

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

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

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

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

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

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

**3. Порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательного учреждения.**

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

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

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

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

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

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

**4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности**

4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно на основе примерных и отражаются в настоящем Положении. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета, педагогического совета общеобразовательного учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в год. Соотношение показателей: 70% - региональный уровень, 30% - муниципальный и школьный уровни.

  **4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей директора.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  **КРИТЕРИИ** | **ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ** | **Количество баллов** |
| **1.Результаты итоговой аттестации** |  |  |
| 1.1 | Уровень успеваемости выпускников 11 класса по результатам ЕГЭ по русскому языку  | 100% - 10 баллов 95-99% - 2 балла |
| 1.2 | Уровень успеваемости выпускников 11 класса по результатам ЕГЭ по математике | 100% - 10 баллов 95-99% - 2 балла |
| 1.3 | Уровень успеваемости выпускников 11 класса по результатам ЕГЭ по предметам по выбору (при условии – 25% выпускников сдавали предмет по выбору) | 100% - 10 баллов 95-99 % - 3 балла |
| 1.4 | Соотношение среднего балла по результатам ЕГЭ с аналогичным показателем по области (при условии – 25% выпускников сдавали предмет по выбору) | Средний балл ОУ: выше среднеобластного – 10 баллов равен среднеобластному - 5 баллов ниже среднеобластного – 0 баллов |
| 1.5 | Результаты ГИА в новой форме по обязательным предметам и предметам по выбору в 9 классах  | Успеваемость: 100% - 10 баллов 95%-99% - 5 баллов 91%-94% - 1 балл Качество знаний: 85%-100% - 10 баллов 75%-84% - 8 баллов 65%-74% - 6 баллов 51%-64% - 3 балла |
| 1.6 | Соответствие качества знаний по предмету, сдаваемому в новой форме, качеству знаний по итогам года | Соответствие: расхождение от 1%-3% – 10 баллов;от 5%-8% - 5 баллов; от 9 %-10% - 1 балл; свыше 10% - - 5 баллов. |
|  | Отношение среднего балла ЕГЭ (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с лучшими результатами ЕГЭ к среднему баллу ЕГЭ у 10% выпускников с худшими результатами ЕГЭ) (при условии сдачи ЕГЭ по предметам по выбору более 25% выпускников) | Рейтинг результатов по каждому предмету: 1 место – 6 балла 2 место – 4 балла 3 место - 2 балла |
| 2. **Функционирование системы государственно-общественного управления** | -размещение материалов о работе Управляющего Совета на сайте школы, -в СМИ | 3 балла 5 баллов |
| 3. **Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования** | -размещение материалов о наличии и работе платных дополнительных услуг на сайте ОУ | 3 балла |
| **4. Информационная открытость (сайт ОУ, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования** | -размещение информационных материалов в соответствии с Законом об образовании | 1балл |
|  | -еженедельное обновление сайта | 2 балла |
| 5. **Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних** |  |  |
| 5.1 | Доля учащихся, посещающих кружки, секции и т.д. | Свыше 95% - 5 баллов 91-95 % - 3 балла 81-90% - 2 балла 71-80 % -1 балл |
| 5.2 |  Количество учащихся, состоящих на учете в КДНиЗП  | 5 баллов не состоят, 2 балла – снижение -1 балл - повышение |
| 5.3 | Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений, нарушений общественного порядка и преступлений | 5 баллов - нет, 2 балла – снижение -1 балл - повышение |
| 6. **Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся)** |  |  |
| 6.1 | Результаты участия в конкурсах, фестивалях, проектах социальной и художественно-эстетической направленности (по приказам и положениям, утвержденным УО) | 1 место 10 баллов 2 –место 5 баллов 3 место 3 балла |
| 6.2 | Результаты участия в мероприятиях технической направленности (по приказам и положениям, утвержденным УО) | 1 место 10 баллов 2 –место 5 баллов 3 место 3 балла |
| 6.3 | Результаты участия в мероприятиях эколого- биологической направленности (по приказам и положениям, утвержденным УО) | 1 место 10 баллов 2 –место 5 баллов 3 место 3 балла |
| 6.4 | Результаты работы школы по туристско – краеведческому направлению (по приказам и положениям, утвержденным УО): | 1 место 10 баллов 2 –место 5 баллов 3 место 3 балла |
| 6.4.1 | Результаты участия в туристско – краеведческих мероприятиях: | 1 место 10 баллов 2 –место 5 баллов 3 место 3 балла |
| 6.4.2 | Организация работы школьного музея  | 5 баллов |
| 6.4.3 | Организация и проведение учебно-тематических экскурсий и походов | 5 баллов |
| 6.5 | Процент учащихся, посетивших театральные представления Губкинского муниципального театра для детей и молодежи  | 70% и выше 5 баллов 50%-69% - 4 балла 30% -49 % - 3 балла 20-29% -2 балла До 20% - 1 балл |
| 6.6 | Реализация социальных проектов (документальное подтверждение, освещение на сайте, в СМИ) | До 10 баллов |
| 7. **Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми** |  |  |
| 7.1 | Результаты участия обучающихся в муниципальных, региональных и всероссийских, международных олимпиадах | Очные олимпиады:Победитель/призёр: 20/15 - международный и всероссийский уровни; 15/10 – региональный уровень; 10/5 –муниципальный уровень.  |
| 7.2 | Результаты участия обучающихся в научно-исследовательских конкурсах, проектах, конференциях муниципального, регионального, всероссийского, международного уровня  | Очные: Победитель/призёр: 15/10 – международный и всероссийский уровни; 10/5 – региональный уровень; 3/1 – муниципальный уровень.  |
| 7.3 | Руководство авторской школой на муниципальном уровне | 20 баллов |
| 7.4 | Наличие программы по работе с одарёнными детьми | 3 балла |
| 7.5 |  Наличие НОУ | 3 балла |
| 7.6 | Информация о работе с одарёнными детьми  | На сайте ОУ (постоянно обновляемый раздел) -3 В СМИ – 3  |
| 8. **Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей** |  |  |
| 8.1 | Охват обучающихся двухразовым горячим питанием | 90%-100% - 10 баллов 80%-89% - 5 баллов 70%-79% - 3 баллов |
| 8.2 | Организация коррекционного обучения по программе VII вида | 10 баллов за каждый класс КРО |
| 8.3 | Наличие специальных медицинских групп | 5 баллов за каждую группу |
| 8.4 | Результаты участия в акциях по пропаганде здорового питания | Муниципальные акции очные: 1м-5б.; 2м-4б.; 3м -3б.; участие – 1б. Заочные (рисунки, сочинения, фотографии и т.д.) - 1м-3б.; 2м-2б.; 3м -1б.; участие – 0,5 б. Зональные акции – 7б; Областные акции: 1м-10б; 2м-8б; 3м -6б; участие – 3б. |
| 8.5 | Организация отдыха и оздоровления детей в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием (на конец календарного года) |  90-100% - 10 баллов 80-89 % - 8 баллов 60-79 % - 6 баллов |
|  | Внедрение в образовательный процесс элементов культуры здорового образа жизни. | До 5 баллов |
| 9. **Организация спортивной работы и физкультурно-оздоровительной** |  |  |
| 9.1 | Количество обучающихся, занимающихся в спортивных секциях | 80%-100% обучающихся-5 баллов 50%-79%-4 баллов 20%-49%- 2 балла 10%-19% - 1 балл |
| 9.2 |  Результаты участия в физкультурно-спортивных мероприятиях | 1 место 10 баллов 2 –место 5 баллов 3 место 3 балла |
| 9.3 | Проведение Дней здоровья на базе спортивных комплексов | 50% и выше – 5 баллов 40-49 % -4 балла 30-39% -3 балла 20-29% - 2 балла 10-19 % - 1 балл  |
| 10. **Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения** | Реализация программ дополнительного образования на базе общеобразовательного учреждения в соответствие с лицензией | Реализация всех направлений – 5 баллов не менее 3-х направлений – 2 балла |
| 11**. Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки** |  |  |
| 11.1 | Количество обучающихся охваченных предпрофильной подготовкой: не менее 3-х часов, не повторяющиеся учебные курсы ( % от учащихся 9-х классов) | 90%-100% обучающихся-10 баллов 70%-89%-5 баллов 50%-69%- 2 балла |
| 11.2 | Количество обучающихся, охваченных профильным обучением (% от учащихся 10-11 классов) | 90%-100% обучающихся-10 баллов  70%-89%-5 баллов 50%-69%-1 балл |
| 11.3 | Количество обучающихся 10-11-х классов, для которых обучение в старшей школе организовано по индивидуальным учебным планам (% от учащихся 10-11 классов) | 90%-100% обучающихся-10 баллов 70%-89%-5 баллов 50%-69%- 2 балла |
| 11.4 | Количество обучающихся, изучающих предметы на углубленном уровне (% от количества обучающихся 2-11 классов) | 50% и выше – 10 баллов 30-49% - 5 баллов 15-29% - 2 балла |
| 11.5 | Количество обучающихся 10-11 классов, обучающихся по профессии «Водитель» | 100% - 10 баллов 80-99 % - 5 баллов 60-79% - 2 балла |
| 11.6 | Количество обучающихся 10-11 классов, получающих две профессии | 70-100% - 6 баллов 50-69% - 4 балла 20-49% - 2 балла |
| 11.7 | Количество выпускников 11 классов, получивших свидетельство об обучении профессии «Водитель» | 100% - 7 баллов 80-99% - 3 балла Меньше 80 % - 0 баллов  |
| 12. **Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)** |  |  |
| 12.1 |  Динамика образовательных результатов обучающихся по отдельным предметам (план мониторинга образовательных достижений обучающихся по отдельным предметам утверждается ежегодно) | Увеличение качества знаний: стабильность – 1 балл + 2-6% - 2 балла +7-10% - 5 баллов + 11% и более – 6 баллов Дополнительные баллы за успеваемость: 100% - 3 баллов 90-99% - 1 балл |
| 12.2 | Динамика качества знаний обучающихся по ступеням образования (% от общего числа) - стабильность уровня качества знаний обучающихся - увеличение уровня качества знаний обучающихся (при условии достижения среднего показателя качества знаний по территории)  | + - 2% - 2 балла+ 3-5% - 3 баллаБолее 6% - 4 баллов |
| **13. Исполнительская дисциплина** |  | - 3 балла при нарушениях |

 **4.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей - предметников**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п\п** | **Критерии** |  **Показатели критериев** | **Кол-во баллов по каждому показателю критериев** |
| **1.1.** | **Сформированность предметных компетенций обучающихся**  | 1.Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам полугодий) | на 12% - 5 балловна 8% - 3 балла на 4% - 2 балла |
| 2.Количество учащихся (%), повысивших отметки по итогам полугодия) | на 12% - 5 балловна 8% - 3 балла на 4% - 2 балла |
| 3.Единый государственный экзамен (обязательные экзамены и экзамены по выбору, процент выбравших экзамен не менее 25%); | Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов;95 - 99% - 5 балла;91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний:80 – 100% - 10 баллов;70 – 79% - 8 баллов;60 – 69% - 6 баллов;51 – 59% - 3 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год. |
| 4.Государственная (итоговая) аттестация в 9 классе в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору, процент выбравших экзамен не менее 25) | Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов;95 - 99% - 5 балла;91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний:85 – 100% - 10 баллов;75 – 84% - 8 баллов;65 – 74% - 6 балла;51 – 64% - 3 балла.Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год. |
| 5.Независимые региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др. | Качество знаний:85 – 100% - 6 баллов;75 – 84% - 5 баллов;65 – 74% - 4 балла;51 – 64% - 2 балла. |
| 6.Стабильность или рост качества знаний по результатам независимых тестирований, контрольных и срезовых работ (БелРЦОКО, МЦОКО) по сравнению с соответствующим качеством знаний по итогам полугодия | до 5 баллов |
| 7.Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее чем у 75% обучающихся) | до 5 баллов |
| 8.Высокий уровень адаптации пятиклассников к условиям обучения  | 80-100% - 5 баллов60-79% - 3 балла50-59% - 2 балла |
| 9.Победители и призеры предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций, смотров, фестивалей муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МОиН РФ) | Очные:15 баллов – международный и всероссийский уровень;10 баллов – региональный уровень;5 балла – муниципальный уровень;2 балла – уровень ОУ. |
| **1.2.** | **Результативность дополнительных образовательных проектов и программ**  | 10.Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты учащихся, социальные проекты и тд.) | 5 баллов |
| 11. Организация мониторинга индивидуальных достижений учащихся по предмету. | 5 баллов |
| 12. Участие в опытно-экспериментальной и исследовательской, проектной деятельности. | До 5 баллов |
|  13. Результативность исследовательской и проектной деятельности обучающихся  | При наличии призовых мест:12 баллов – всероссийский уровень;10 балла – региональный уровень;5 балла – муниципальный уровень;2 балла - уровень ОУ.Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются. |
|  |  | 14. Результативность участия школьников в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов | При наличии призовых мест:12 баллов – всероссийский уровень;10 балла – региональный уровень;5 балла – муниципальный уровень;2 балла - уровень ОУ.Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются. |
| **1.3.** | **Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам** | 15. Создание элементов образовательной инфраструктуры ( оформление кабинетов, музея и тд.) | до 5 баллов |
| 16. Улучшение МТ базы по преподаваемому предмету. | До 10 баллов |
| 17. Участие в разработке и реализации образовательной программы. | До 5 баллов |
| 18. Участие в оформлении школьного сайта | до 5 баллов |
| 19. Организация и проведение экскурсий по предмету. | До 5 баллов |
| 20. Информатизация учебного процесса | до 75 баллов |
| 21. Подвоз учащихся к месту учебы и обратно | до 5 баллов |
| 22. Организация выполнения программы самообеспечения продуктами (овощами). Руководство УПБ. | До 60 баллов |
| 23. Выпуск автотранспорта на линию (школьный автобус, учебный автомобиль) | до 20 баллов |
| **1.4.** | **Профессиональные достижения** | 24. Обобщение актуального педагогического опыта. |  Региональный уровень- 10 балловМуниципальный уровень- 5 баллов |
| 25. Наличие публикаций | 15 баллов- федеральный уровень10 баллов –региональный уровень5 балла – муниципальный уровень |  | 5 баллов- региональный уровень3 балла – муниципальный уровень |
| 26.Участие педагогов в конкурсах, семинарах, МО (выступления, мастер –классы и т.д.) | До 5 баллов |
| 27. Участие в муниципальных конкурсах педагогического мастерства «Учитель года», «Педагог здоровья», «Воспитать человека», «Сердце отдаю детям» и др. | 20 баллов в течение года |
| **1.5.** | **Уровень социализации обучающихся** | 28. Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих кружки, секции, клубы, творческие объединения по предмету  | до 5 баллов |
| 29. Социально-педагогическое сопровождение учащихся. | До 60 баллов |
| **1.6.** | **Признание высокого профессионализма учителя коллективом** | 30. Общественная нагрузка (председатель профсоюзного комитета, секретарь ПС и др. ) | до 10 баллов |
| 31. Руководство методическим объединением, школьным музеем | до 20 баллов |
|  32. Исполнительская дисциплина | - 5 баллов при нарушениях |
| **1.7.** | **Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся** |  33. Посещение родителями уроков. | 5 баллов |
|  34. Выступление на родительских собраниях, консультации. | 5 баллов |
|  35. Работа с родителями через электронные журналы и электронные дневники. | До 5 баллов |
| 36. Наличие обоснованных жалоб на действия учителя | 5 штрафных балла при наличии. |
| **1.8.** | **Реализация мероприятий, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья обучающихся.** | 37.Внедрение в образовательный процесс элементов культуры здорового образа жизни. | До 5 баллов |

 **4.3. Критерии оценки профессиональной деятельности учителей начальных классов**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п\п** | **Критерии** |  **Показатели критериев** | **Кол-во баллов по каждому показателю критериев** |
| **1.1.** | **Сформированность предметных компетенций**  | 1. Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам полугодий)
 | на 12% - 5 балловна 8% - 3 балла на 4% - 2 балла |
| 1. Количество учащихся (%), повысивших отметки по итогам полугодия.
 | на 12% - 5 балловна 8% - 3 балла на 4% - 2 балла |
| 1. Независимые региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др.
 | Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов;95 - 99% - 5 балла;91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний:85 – 100% - 6 баллов;75 – 84% - 5 баллов;65 – 74% - 4 балла;51 – 64% - 2 балла. |
| 1. Стабильность или рост качества знаний по результатам независимых тестирований, контрольных и срезовых работ (БелРЦОКО, МЦОКО) по сравнению с соответствующим качеством знаний по итогам четверти (года)
 | рост качества знаний - 5 балловстабильность – 3 балла |
| 1. Стабильность количества выпускников начальной школы, которые обучаются без троек в 5 классе
 | 10 баллов |
| 1. Уровень сформированности общеучебных интеллектуальных умений младших школьников (учитывается высокий уровень сформированности каждой группы в соответствии с возрастными особенностями и программными требованиями):
* информационно - ориентировочных (наблюдение, слушание, чтение)
* операционно-исполнительских (классификация и обобщение)
* контрольно-коррекционных (самопроверка и самоконтроль)
 | 75-85% - 5 баллов65-74% - 3 балла55-64% - 2 балла |
| 1. Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее чем у 75% обучающихся)
 | до 5 баллов |
| 1. Высокий уровень адаптации первоклассников к условиям обучения
 | 80-100% - 10 баллов60-79% - 7 балла50-59% - 4 балла |
| 1. Победители и призеры предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций, смотров, фестивалей муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МОиН РФ)
 | Очные:15 баллов – международный и всероссийский уровень;10 баллов – региональный уровень;5 балла – муниципальный уровень;2 балла – уровень ОУ. |
| 1. Результативность исследовательской и проектной деятельности обучающихся
 | При наличии призовых мест:12 баллов – всероссийский уровень;10 балла – региональный уровень;5 балла – муниципальный уровень;2 балла - уровень ОУ.Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются. |
|  |  | 1. Организация мониторинга индивидуальных достижений учащихся по предметам.
 | До 5 баллов |
| **1.2.** | **Наличие профессиональных достижений педагогов** | 1. Обобщение актуального педагогического опыта.
 | Муниципальный уровень- 5 баллов Региональный уровень- 10 баллов |
| 1. Наличие публикаций
 | 15 баллов- федеральный уровень10 баллов –региональный уровень5 балла – муниципальный уровень |
| 1. Участие педагогов в конкурсах, семинарах, МО (выступления, мастер –классы и т.д.)
 | До 5 баллов |
| 1. Участие в конкурсах педагогического мастерства «Учитель года» «Воспитать человека» на муниципальном уровне
 | 20 баллов в течение года |
| **1.3.** |  **Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся** | 1. Результативность участия школьников в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов
 | При наличии призовых мест:12 баллов – всероссийский уровень;10 балла – региональный уровень;5 балла – муниципальный уровень;2 балла - уровень ОУ.Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются. |
| **1.4.** |  **Сохранение и укрепление здоровья обучающихся**  |  |  |
| 1. Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся класса, в котором работает учитель
 | до 5 баллов |
|  17.а Внедрение в образовательный процесс элементов культуры здорового образа жизни. | До 5 баллов |
| **1.5.** | **Уровень социализации обучающихся** | 1. Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих кружки, секции, клубы, творческие объединения **по предмету**
 | до 5 баллов |
| **1.6.** | **Результативность внеурочной деятельности по предметам** | 1. Руководство методическим объединением, школьным музеем
 | до 20 баллов |
|  |  | 1. Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы
 | До 5 баллов |
| 1. Создание элементов образовательной инфраструктуры ( оформление кабинетов, территории школы и т.д.)
 | до 5 баллов |
| 1. Улучшение МТ базы по преподаваемым предметам.
 | До 10 баллов |
| **1.7.** | **Признание профессионализма учителя обучающимися и их родителями** | 1. Выполнение функциональных обязанностей (секретарь ПС, комиссия по утилизации…, другие комиссии)
 | До 10 баллов |
|  |  | 1. Участие в семинарах , МО, творческих конкурсах
 | До 5 баллов |
| 1. Работа в ЛОЛ.
 | До 10 баллов |
|  26.Исполнительская дисциплина | Штраф до 5 баллов при нарушениях |
| **1.8.** | **Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся** |  27.Посещение родителями уроков. | 5 баллов |
|  28.Выступление на родительских собраниях, консультации. | 5 баллов |
|  29.Работа с родителями через электронные журналы и электронные дневники. | До 5 баллов |
|  30. Наличие обоснованных жалоб на действия учителя | 5 штрафных балла при наличии. |

 **4.4. Критерии оценки профессиональной деятельности учителей физической культуры**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п\п** | **Критерии** |  **Показатели критериев** | **Кол-во баллов по каждому показателю критериев** |
| **1.1.** | **Сформированность предметных компетенций**  | 1. Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей, полугодия)
 | на 12% - 5 балловна 8% - 3 балла на 4% - 2 балла |
| 1. Количество учащихся (%), повысивших отметки по итогам четверти (полугодия)
 | на 12% - 5 балловна 8% - 3 балла на 4% - 2 балла |
| 1. Сдача норм ГТО
 | 5 баллов – 70% учащихся и более 3 балла – 50-69% |
| 1. Выполнение учащимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки
 | 4 балла – свыше 90% учащихся;2 балла – от 75 до 89% |
| 1. Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее чем у 75% обучающихся)
 | до 5 баллов |
| 1. Победители и призеры предметных олимпиад, спортивных соревнований муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МОиН РФ)
 | Очные:15 баллов – международный и всероссийский уровень;10 баллов – региональный уровень;5 балла – муниципальный уровень;2 балла – уровень ОУ.Достижения одного обучающегося (команды) устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся (команд) суммируются. |
| **1.2.** | **Наличие профессиональных достижений педагогов** | 1. Обобщение актуального педагогического опыта.
 | Муниципальный уровень- 5 баллов Региональный уровень- 10 баллов |
| 1. Наличие публикаций
 | 15 баллов- федеральный уровень10 баллов –региональный уровень5 балла – муниципальный уровень |
| 1. Участие педагогов в конкурсах, семинарах, МО (выступления, мастер –классы и т.д.)
 | До 5 баллов |
| 1. Участие в конкурсах педагогического мастерства «Учитель года» «Воспитать человека» на муниципальном уровне
 | 20 баллов в течение года |
| **1.3.** |  **Сохранение и укрепление здоровья обучающихся**  |  |  |
| 1. Отсутствие случаев травматизма на уроках и во время организации объединений доп. образования.
 | 2 штрафных балла при наличии |
| 1. Увеличение количества учащихся (%), принимающих участие в мероприятиях спортивной и оздоровительной направленности (дни здоровья, спортивные праздники и т.д.
 | на 10% - 10 балловна 5% - 5 балловна 3% - 2 балла |
| 1. Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих спортивные секции и клубы
 | до 5 баллов |
| 1. Организация дней здоровья в СК «Горняк» и плавательный бассейн «Дельфин»
 | до 15 баллов |
|  |  | 1. Внедрение в образовательный процесс элементов культуры здорового образа жизни.
 | До 5 баллов |
| **1.4.** | **Уровень социализации обучающихся** |  |  |
| 1. Участие обучающихся в мероприятиях социума.
 | До 5 баллов |
| 1. Участие в проведении операции «Каникулы»
 | До 10 баллов |
| **1.5.** | **Признание профессионализма учителя**  |  |  |
| 1. Работа в оздоровительном лагере.
 | До 10 баллов |
| 1. Исполнительская дисциплина
 | Штраф до 5 баллов при нарушениях |
| **1.6.** | **Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся** | 1. Посещение родителями уроков.
 | 5 баллов |
| 1. Выступление на родительских собраниях, консультации.
 | 5 баллов |
| 1. Работа с родителями через электронные журналы и электронные дневники.
 | До 5 баллов |
| 1. Наличие обоснованных жалоб на действия учителя
 | 5 штрафных балла при наличии. |

 **4.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности классных руководителей**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п\п** | **Критерии** |  **Показатели критериев** | **Кол-во баллов по каждому показателю критериев** |
| **1.1.** | **Уровень социализации обучающихся** | 1.Отсутствие правонарушений и нарушений общественного порядка в классе | до 5 баллов5 баллов- штраф при наличии правонарушений |
| 2.Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др. | 10 баллов – международный и всероссийский уровень;6 баллов – региональный уровень;3 балла – муниципальный уровень;2 балла – уровень ОУ.Достижения коллектива в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, в разных – суммируются. |
| 3.Участие класса в жизни местного социума, волонтёрство  | до 5 баллов |
| 4.Организация и поведение экскурсий для класса. | 5 баллов  |
| 5.Охват учащихся класса организованными формами отдыха в каникулярное время. | 5 баллов - 75% и выше |
| 6.Отсутствие или снижение пропусков уроков без уважительных причин | до 5 баллов |
| 7.Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих кружки, секции, клубы, творческие объединения  | до 5 баллов |
| 8.Положительная динамика успеваемости в классе | до 5 баллов |
| 9.Стабильность или положительная динамика уровня воспитанности учащихся класса | до 5 баллов |
| **1.2.** |  **Сохранение и укрепление здоровья обучающихся**  | 10.Отсутствие травматизма учащихся | Штраф 5 баллов при наличии |
| 11.Охват обучающихся горячим питанием по месту учебы  | 5 баллов – 100%;3 балла 80-99% |
| 12.Достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах, интеллектуальных и творческих конкурсах. | 10 баллов – международный и всероссийский уровень;6 баллов – региональный уровень;3 балла – муниципальный уровень;2 балла – уровень ОУ.Достижения коллектива в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, в разных – суммируются. |
| 13.Посещаемость учащимися СК «Горняк» и плавательного бассейна «Дельфин» | 5 баллов-100%2 балла -90-99% |
| 14.Подвоз учащихся к месту учебы и обратно | до 5 баллов |
| 15.Работа с детьми из социально-неблагополучных семей  | До 5 баллов.Штраф 2 балла за отсутствие данной работы |
|  |  | 15.а.Внедрение в воспитательный процесс элементов культуры здорового образа жизни. | До 5 баллов |
| **1.3.** | **Признание профессионализма учителя обучающимися и их родителями** | 16.Наличие обоснованных жалоб на действия классного руководителя | Штраф 5 баллов при наличии. |
| 17.Обеспечение посещаемости родителями общешкольных и классных родительских собраний | 4 балла – 90 - 100%;2 балла – 75 - 89%.  |
| 18.Исполнительская дисциплина | Штраф до 5 баллов при нарушениях  |

 4.6 Критерии показателей результативности и эффективности профессиональной деятельности педагогических работников дошкольных групп

 4.6.1 Критерии показателей результативности и эффективности профессиональной деятельности воспитателей

| **№ п/п** | **Показатели качества, интенсивности и результаты** | **Критерии** | **Количество баллов по критериям** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | **Создание развивающей предметно–пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами** | Оснащенность группы учебно–методическим материалом в соответствии с реализуемой общеобразовательной программой.Эстетическое содержание, закрепленных помещений.  | 50–70% – 3 баллаСвыше 70% – 5 баллов |
| 2. | **Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации**  | Ведение установленной документации по всем мероприятиям плана работы | От 50-70% - 1 баллСвыше 70 %- 3 балла |
| 3. | **Качественная организация и проведение образовательной деятельности в процессе режимных моментов** | Организованная деятельность детей, прогулка, игры, праздники, развлечения и т.д | От 50-70% - 1 баллСвыше 70 %- 3 балла |
| 4 |  **Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников** | Отсутствие травматизма воспитанников при организации образовательного процесса. | при отсутствии травматизма начисляется – 3 балла |
| 5. |  **ОТ и ТБ на рабочем месте** | Отсутствие нарушений ОТ и ТБ на рабочем месте | наличие нарушений снимается –3 балла |
| 6.. |  **Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги** | результаты мониторинга, анкетирования, социологического опроса | 80 - 90% - 1 балл90 - 95% - 2 балла95 - 100% -3 балла***снимается при наличие (фиксированных) жалоб:***уровень ДОУ – 2 балламуниципального уровня – 3 балларегионального уровня – 5 балловфедерального уровня – 10 баллов |
| 7. | **Качество результатов научно-методической деятельностью** | Наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО | ДОУ – 3 балламуниципальный уровень – 5 баллов региональный уровень – 10 баллов  |
| Презентация собственного АПО в открытых формах публичное выступление (мастер класс, конференция и др.) | уровень ДОУ – 1 баллмуниципальный уровень – 5 баллов региональный уровень – 10 баллов |
| Участие в разработке и реализации проектов по совершенствованию профессиональной деятельности Работа в творческих группах | ***уровень ДОУ:***руководитель группы – 3 балла член группы – 2 балла***муниципальный уровень:*** руководитель группы – 5 балловчлен группы – 3 балла***региональный уровень:***член группы – 5 баллов |
| 8. | **Профессиональная экспертная деятельность**  |  Участие в работе экспертных комиссий, оргкомитетах, жюри конкурсов, член комиссий по аттестации педагогов | ***уровень ДОУ:***руководитель – 3 балла член группы – 2 балла***муниципальный уровень:*** руководитель – 5 балловчлен группы – 3 балла***региональный уровень:***руководитель – 10 балловчлен группы – 5 баллов |
|  |   | Печатные работы | ***муниципальный уровень:***статья в педагогическом сборнике – 2 балламетодическая разработка – 3 балласайт УО и Н – 3 балла***региональный:***статья в педагогическом сборнике – 3 балламетодическая разработка – 5 баллов***федеральный:***статья в педагогическом сборнике, журнале – 5 балловметодическая разработка – 7 балловна сайте – 3 балла |
| 9 | **Повышение профессионального мастерства** | Участие в семинарах, методических объединениях, секциях педагогов различной направленности, выступление перед слушателями КПК | ***муниципальный:***выступления -1слайд презентация -2 показ мастер–классов –3баллапоказ открытых мероприятий – 3 балла ***региональный:***выступления - 2показ мастер–классов – 10 балловпоказ открытых мероприятий – 10 баллов |
|  |  | Участие в конференциях | **очное*****муниципальный:***выступление на секции – 2 баллавыступление на пленарном заседании – 5 баллов***региональный:***выступление на секции – 5 балловвыступление на пленарном заседании – 10 баллов |
|  |   | Повышение профессионального уровня на обучающих семинарах, вебсеминарах, дистанционных и модульных курсах | 2 балла |
| 10 | **Высокая результативность участия в грантах, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования** | Участие в конкурсах «Детский сад года», «Зеленый огонек»,«По благоустройству» | ***муниципальный уровень:***победитель – 10 баллов2 место – 5 баллов3 место – 3 балла отмечен приказом УО – 2 балла участник – 1 балл***региональный уровень:***победитель – 20 балловпризер – 15 балловлауреат – 10 баллаучастник – 5 балла***федеральный уровень:***победитель – 30 балловпризер – 25 балловлауреат –20 балловучастник – 15 баллов |
|  |  | Конкурсы по приказам УО, Департамента («Родники мастерства Белогорья», «Занимательная педагогика», тематические конкурсы по оснащению развивающей среды «Выставка цветов», «Рождественская открытка», «Пасхальная радость» и другие)  | ***муниципальный уровень:***гран–при – 6 баллов1 место – 5 баллов2 место – 4 балла3 место – 3 баллаучастник, отмечен приказом в номинации – 1 балл***региональный уровень:***гран–при – 11 баллов1 место – 10 баллов2 место – 8 балла3 место – 6 баллаучастник , отмечен приказом в номинации – 4 балла |
| 11. | **Выявление творческих способностей детей. Их сопровождение** | Результативность участия детей в очных детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования «Я исследователь», «Губкинские жемчужинки», «Юный гроссмейстер», «Всероссийская олимпиада искусств», и др.(если участвует в разных конкурсах и несколько детей – баллы суммируются) | ***муниципальный:***победитель – 15 баллов2 место – 7 баллов3 место – 5 балла отмечен приказом УО – 3 балла участник – 2 балл***региональный:***победитель– 20 баллов2 место – 15 баллов3 место – 10 балловотмечен приказом департамента – 5 балла***федеральный:***победитель– 25 баллов2 место – 20 баллов3 место – 15 балловлауреат – 13 балловучастие – 5 баллов |
|  |  | Результативность участия детей в заочных детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования «Зеленый огонек», «Пасхальная радость» и др.(если участвует в разных конкурсах и несколько детей – баллы суммируются) | ***муниципальный:***победитель – 10 баллов2 место – 5 баллов3 место – 3 балла отмечен приказом УО – 2 балла участник – 1 балл***региональный:***победитель– 15 баллов2 место – 11 баллов3 место – 7 балловотмечен приказом департамента – 3 балла***федеральный:***победитель– 20 баллов2 место – 17 баллов3 место – 14 балловлауреат – 11 балловучастие – 5 баллов |
| 12. | **Активное участие в общественно значимой деятельности** | Участие в утренниках, театрализованных показах | 1 балл |
|  |   | Работа в активе профсоюза | председатель профактива – 5 баллачлены профактива – 2 балла |
|  |   | Участие в мероприятиях социума | подготовка детей к участию в мероприятиях села, фестивалях, соревнованиях, конкурсах – 2 баллаучастие в мероприятиях села – 2 балла участие в городских мероприятиях – 3 балла  |
| 13. | **Высшее образование** | Наличие диплома о высшем педагогическом образовании | 5 балла  |
| 14. | **Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)** |  | выше 80% (выше 70% для групп младшего возраста) -5баллов,от 70 % до 80% (от 65% до 70% для групп младшего возраста)-3балла |
| 15. | **Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников** | показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни » не превышает средний показатель по ДОО | при показателе «пропущено 1 ребенком дней по болезни », не превышающем средний показатель по ДОУ – 3 балла, при показателе равным со средним показатель по ДОУ – 2 б |
| **16.** | **Обеспечение своевременной оплаты родителей за присмотр и уход за ребёнком в ДОО** | По мониторингу платежных документов | 100% родительская плата – 3 баллазадолженность– 0 баллов |
| 17. | **Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудозатрат**  | Работа в разновозрастной группой  | 5 баллов |
| 18. | **Общественно-полезная деятельность (cостояние огородно-опытных участков, цветников и разви др.)** |  | 1 балла |
| 19. | **Взаимозаменяемость (кол-во отработанных дней х на баллы)** |  | 0,1 балла |

 4.6.2 Критерии показателей результативности и эффективности профессиональной деятельности старшего воспитателя

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели** | **Весовой коэффициент,****баллы** | **Диапазон индикаторов** | **Примечание** | **Количество набранных баллов** |
| 1. | Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами | 5 | 80-100 | Оснащение в ДОО предметно-развивающей среды в соответствии ФГОС ДОО (пополнение развивающей среды, оснащение групп) |  |
| 3 | 46-79 | 3 |
| 1 | 20-45 |  |
| 2. | Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации  | 5 | 90-100 | (А/В)\*100%, А – количество проведённых мероприятий старшим воспитателем в соответствии с планом работы на учебный год, В – количество запланированных мероприятий с участием старшего воспитателя на учебный год.**Годовые планы работы, учреждения, заверенные руководителями, отчет о выполнении мероприятий, заверенный руководителем**  |  |
| 3 | 71-89 | 3 |
| 1 | 50-70 |  |
| 3. | Качественная организация и проведение образовательной деятельности в процессе режимных моментов  | 5 | 91-100 | Выполнение в соответствие с режимом дня и планом воспитательно-образовательного процесса в группе **(по среднему показателю педагогического персонала)** |  |
| 3 | 90-80 | 3 |
| 1 | 70-79 |  |
| 4. | Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников  | 2 | Отсутствие детского травматизма с воспитанниками группы | Отсутствие детского травматизма с воспитанниками в ДОУ**Журналы учета несчастных случаев и травматизма с воспитанниками.** | 2 |
| 5. | Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги | 3 | 90-100 | (А/В)\*100%, А – число положительных отзывов родителей, В – число родителей, принявших участие в анкетировании (**в среднем по ДОУ**).  |  |
| 2 | 71-89 | 2 |
| 1 | 50-70 |  |
| 6. | Руководство городским (районным) методическим объединением | 5 | Осуществление руководства МО | Приказ о руководстве РМО | 0 |
| 7. | Участие в реализации муниципальных программ по реализации стратегии развития образования | 5 | Участие /неучастие | Своевременна смена информации, обновление новостей.**Приказы и справки по результатам проверок руководителя учреждения** | 0 |
| 8. | Наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО  | 1 | муниципальный | **Авторские программы, АПО** | **0** |
| 3 | региональный |  |
| 5 | федеральный уровень |  |
| 9. | Презентация собственного АПО в открытых формах  | 1 | ДОО | **Участие в конференциях, педчтениях, (сертификаты и итоговые приказы)** | **0** |
| 3 | муниципальный |  |
| 5 | региональный |  |
| 10. | Участие в разработке и реализации проектов по совершенствованию профессиональной деятельности на муниципальном уровне | 5 | Участие /неучастие | **Приказ о включении в рабочую группу** | **0** |
| 11. | Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, региональном уровне | 1 | ДОО | Участие в организации и проведении экспертиз аттестационных материалов главной аттестационной комиссии Департамента образования Белгородской области, в качестве эксперта, привлекаемого к проведению мероприятий управлением образования администрации Губкинского городского округа, ДОО **Приказ о включении в экспертную группу** | 0 |
| 3 | муниципальный |  |
| 5 | региональный |  |
| 12. | Наличие звания победителя конкурса «Детский сад года» | 10 |  | **Приказ по результатам регионального конкурса** | **0** |
| 13. | Подготовка участника к конкурсу «Воспитатель года» в ДОУ и наличие победителя или призера на муниципальном уровне | 5 | муниципальный | **Приказ по результатам муниципального,****регионального,****федерального конкурса** | **0** |
| 7 | региональный |  |
| 10 | федеральный уровень |  |
| 14. | Высокая результативность участия ДОУ в грантах, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования | 5 | муниципальный | **Приказы по результатам конкурса** | **0** |
| 7 | региональный |  |
| 10 | федеральный уровень |  |
| 15. | Результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования | 2 | муниципальный | Наличие воспитанников, победителей, призеров и лауреатов конкурсов муниципальных, региональных и федеральных конкурсов**Грамоты, дипломы, сертификаты участников** | 0 |
| 4 | региональный |  |
| 6 | федеральный уровень |  |
| 16. | Методическое сопровождение неорганизованных детей | 5 | Участие /неучастие | Группы кратковременного вечернего пребывания, центры игровой поддержки, группы выходного дня, группы предшкольной подготовки, группы по сопровождению детей с ОВЗ **Приказ руководителя учреждения** | 0 |
| 17. | Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, обеспечивающим получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования | 3 | Участие /неучастие | Приказ руководителя о работе с родителями и детьми в форме семейного образования При наличии обращений | 0 |
| 18. | Активное участие в общественно значимой деятельности | 2 | Участие/неучастие | Участие в мероприятиях, повышающее имидж ДОУ, активное участие в мероприятиях проводимых на уровне ДОУ (субботник, косметический ремонт, генеральных уборках, других производственных мероприятиях). **Приказ руководителя учреждения** | 2 |
| 19. | Наличие высшего образования |  3 | Имеется / отсутствует | **Диплом об образовании** | **3** |
| 20. | Соответствие образовательных программ дошкольного образования, реализуемых в ДОО, требованиям ФГОС, региональным приоритетам развития дошкольного образования | 3 | 95-100% | Требования к структуре образовательной программы |  |
| 1 | 70-94% | 1 |
| 0 | Не соответствует |  |
| 21. | Оснащенность ДОО учебно-методическим материалом в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами | 3 | 80-100 |  |  |
| 1 | 46-79 | 1 |
| 0 | 20-45 |  |
| 22. | Создание в ДОО условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования | 5 | Созданы / Не созданы | Наличие адаптированной образовательной программы в соответствии с ФГОС ДО | 0 |
| 23. | Высокий уровень методической работы по повышению квалификации педагогов ДОО | 3 | 100%  | Выполнение плана курсовой переподготовки  | 3 |
| 2 | 90% |  |
| 1 | 80% |  |
| 24. | Эффективность деятельности по организации аттестации педагогов ДОО | 3 | Не менее 60% педагогов имеют квалификационные категории | При условии выполнения плана аттестации педагогов в учебном году на первую и высшую квалификационные категории,  |  |
| 2 | Не менее 50% педагогов имеют квалификационные категории |  |
| 1 | Не менее45% педагогов имеют квалификационные категории | 0 |
| 25. | Организация и обеспечение качества дополнительных образовательных услуг | 3 | 50 | (А/В)\*100%, где А – число детей, которым оказываются дополнительные образовательные (оздоровительные) услуги; В - общее количество детей в возрасте от 4 до 7 лет. **Приказ руководителя ДОУ о ведении дополнительных образовательных услуг, Договора с родителями.** |  |
| 2 | 40 |  |
| 1 | 30 | 0 |
| 26. | Обеспечение информационной открытости деятельности образовательной организации: раздел дошкольное образование | 3 | Обеспечено /не обеспечено | Своевременна смена информации, обновление новостей каждые 10 дней.**Приказы и справки по результатам проверок руководителя учреждения** | 0 |
| 27. | Обеспечение высокого уровня функционирования (посещаемости) | 0 | менее 70% | Табеля учета посещаемости, отчеты2818/141/25\*100=79,94% |  |
|  2 | 70-79% | 2 |
|  3 | 80% и более |  |
| 28. | Обеспечение эффективности работы по снижению заболеваемости | 3 | Ниже среднерайонного,среднегородского | Показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и средний городской (районный) показатель – **отчеты по заболеваемости****297/25=11,88** | 3 |
| 1 | Равен среднерайонному,среднегородскому |  |
| 0 | Выше среднерайонного,среднегородского |  |
| 29. | Качественное выполнение дополнительных функций медсестры (ведение документации по организации питания) | 5 |  |  | 5 |

 **4.7.Условия стимулирования учебно-вспомогательного персонала**

 **4.7.1. Критерии стимулирования заведующего хозяйством.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** |  **Критерии** |  **Показатели критериев** | **Количество баллов по каждому показателю критериев** |
| 1. | **Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям.** | Соответствие условий обучения в школе гигиеническим требованиям СанПиН (температурный, световой режим, воздушный режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)  | До 20 баллов за соответствие по каждому направлению  |
|  |  | Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий пребывания ( наличие оборудованных работающих регулярно туалетов, мест личной гигиены, гардероба) | До 20 баллов |
|  |  | Исполнительская дисциплина  | До 20 баллов |
|  |  | Эстетические оформления школы (учебные кабинеты, наличие ограждения, состояние пришкольной территории) | До 20 баллов. Снятие штрафных баллов при нарушении. |
|  |  | Выполнение необходимых объемов текущего ремонта. | До 30 баллов |
|  |  | Наличие позитивных отзывов со стороны всех участников образовательного процесса. | 10 баллов – при наличии.снятие штрафных баллов при наличии. |
| 2. | **Сохранение здоровья учащихся и работников, соблюдение норм безопасности в учреждении.** |  Отсутствие травматизма в работе МОП. | До 10 баллов. Снятие штрафных баллов при наличии замечаний. |
|  |  | Обеспечение выполнения требований охраны труда, ТБ на рабочих местах, электробезопасности ,пожарной безопасности. | 20 баллов- обеспечение требований.Снятие штрафных баллов при наличии предписаний. |

**4.7.2.Критерии стимулирования заведующего хозяйством (дошкольные группы)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели** | **Критерии**  | **Количество баллов по критериям** |
|  | **Общие показатели** |
| 1. | Активное участие в общественно значимой деятельности | ( участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в мероприятиях, повышающих имидж ДОО) | 1 балл |
| 2. | Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии |  | 1-3 балла |
| 3. | Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов | отсутствие замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, участников образовательного процесса | 2-5 баллов |
| 4. | Выполнение погрузочно-разгрузочных работ |  | 2 балла |
| 5. | Качественное ведение установленной документации |  | 1-3 балла |
| 6. | Соблюдение сроков реализации продуктов, условий их хранения |  | 1-3 балла |
| 7. | Целесообразное использование внутренних резервов для устранения перебоев в работе систем жизнеобеспечения учреждения |  | 1-3 балла |
| 8. | Взаимозаменяемость (кол-во отработанных дней х на баллы)  | в связи с производственной необходимостью | 0,1 балл |
| 9. | Работа без больничного листа |  | 2 балла |
| 10. | Высокое качество проведения ремонтных работ  |  | 1-3 балла |
| 11. | Результативность работы по энергосбережению |  | 1-2 балла |
| 12. | Обеспечение условий для бесперебойной эксплуатации технологического оборудования  |  | 1-2 балла |
|  | ИТОГО |  |  |

 **4.8. Условия стимулирования профессиональной деятельности МОП**

**4.8.1 Условия стимулирования профессиональной деятельности МОП (дошкольные группы)**

 4.8.1.1. Критерии показателей результативности и эффективности профессиональной деятельности помощника воспитателя

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели** | **Критерии**  | **Количество баллов по критериям** |
|  | **Общие показатели** |
| 1. | Активное участие в общественно значимой деятельности | Участие в утренниках, театрализованных показах, подготовка к ним | 1 балл |
| 2. | Качественное осуществление воспитательных функций | Участие в организации режимных процессов | 2 балла |
| 3. | Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми) | Результаты работы по снижению заболеваемости и повышению посещаемости. Посещаемость детей в группе не ниже:70-79%80-89%90 -100% |  1 балл3 балла 5 баллов |
| 4. | Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников | показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и средний городской (районный) показатель  | при показателе «пропущено 1 ребенком дней по болезни », не превышающем средний показатель по ДОУ – 3 балла, при показателе равным со средним показатель по ДОУ – 2 б |  |
| 5. | Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОО | отсутствие замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, участников образовательного процесса | 2-5 баллов |
| 6. | Взаимозаменяемость (кол-во отработанных дней х на баллы) |  | 0,1 балла |
| 7. | Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций |  | 1-2 |
| 8. | Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями ( благоустройство, ремонтные работы, мероприятия и др.) |  | 3 балла |
| 9. | Работа без больничного листа |  | 2 балла |
| 10. | Оперативность выполнения заданий и поручений администрации ДОУ | ( участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в мероприятиях, повышающих имидж ДОО) | 1-2 балла |

4.8.1.2 .Критерии показателей результативности и эффективности профессиональной деятельности повара дошкольных групп

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели** | **Критерии**  | **Количество баллов по критериям** |
|  | **Общие показатели** |
| 1. | Активное участие в общественно значимой деятельности | ( участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в мероприятиях, повышающих имидж ДОО) | 1 балл |
| 2. | Взаимозаменяемость (кол-во отработанных дней х на баллы)  | в связи с производственной необходимостью | 0,1 балл |
| 3. | Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии |  | 1-3 |
| 4. | Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов | отсутствие замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, участников образовательного процесса | 2-5 баллов |
| 5. | Работа без больничного листа |  | 2 балла |
| 6. | Соблюдение ТБ и правил пожарной безопасности при выполнении работы |  | 2 балла |
| 7. | Качественная организация питания детей |  | 1-3 балла |
| 8. | Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН |  | 1-4 балла |
| 9. | Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания. |  | 2-5 баллов |
| 10. | Строгое выполнение поварами закладки в соответствии с меню- требованием и сроками приготовления пищи |  | 3 балла |
|  | ИТОГО |  |  |

4.8.1.3. Критерии показателей результативности и эффективности профессиональной деятельности подсобного рабочего

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели** | **Критерии**  | **Количество баллов по критериям** |
| 1. | Активное участие в общественно значимой деятельности | ( участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в мероприятиях, повышающих имидж ДОО) | 1 балл |
| 2. | Взаимозаменяемость (кол-во отработанных дней х на баллы)  | в связи с производственной необходимостью | 0,1 балл |
| 2. | Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии |  | 1-3 балла |
| 3. | Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов | отсутствие замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, участников образовательного процесса | 2-5 баллов |
| 4. | Качественное содержание пищеблока |  | 1-3 балла |
| 5. | Выполнение погрузочно-разгрузочных работ |  | 1 балл |
| 6. | Соблюдение ТБ и правил пожарной безопасности при выполнении работы |  | 2 балла |
| 7. | Работа без больничного листа |  | 2 балла |
|  | ИТОГО |  |  |

4.8.1.4. Критерии показателей результативности и эффективности профессиональной деятельности рабочего по стирке и ремонту одежды

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели** | **Критерии**  | **Количество баллов по критериям** |
| 1. | Активное участие в общественно значимой деятельности | ( участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в мероприятиях, повышающих имидж ДОО) | 1 балл |
| 2. | Взаимозаменяемость (кол-во отработанных дней х на баллы) |  | 0,1 балл |
| 2. | Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии |  | 1-3 балла |
| 3. | Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов | отсутствие замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, участников образовательного процесса | 2-5 баллов |
| 4. | Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены постельного белья в группах |  | 1-3 балла |
| 5. | Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенических требований |  | 1 балл |
| 6. | Увеличение объёма выполняемой работы | (помощь в замене пастельного белья, выполнение разовых поручений по стирке и ремонту одежды) | 2 балла |
| 7. | Работа без больничного листа |  | 1 балл |
| 8. | Взаимозаменяемость (кол-во отработанных дней х на баллы)  |  | 0,1 балл |
| 9. | Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенических требований |  | 1 балл |
|  | ИТОГО |  |  |

4.8.1.5. Критерии показателей результативности и эффективности профессиональной деятельности сторожа

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели** | **Критерии**  | **Количество баллов по критериям** |
| 1. | Активное участие в общественно значимой деятельности | ( участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в мероприятиях, повышающих имидж ДОО) | 1 балл |
| 2. | Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии |  | 1-3 балла |
| 3. | Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов |  | 2-5 баллов |
| 4. | Отсутствие ЧП на рабочем месте, обеспечение сохранности имущества, зданий, территории ДОО |  | 1-3 балла |
| 5. | Своевременная очистка от снега и льда тротуаров, дорожек, посыпка их песком |  | 1-3 балла |
| 6. | Работа без больничного листа |  | 1 балл |
| 7. | Соблюдение санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности |  | 1 балл |
| 8. | Взаимозаменяемость (кол-во отработанных дней х на баллы)  |  | 0,1 балл |
|  | ИТОГО |  |  |

4.8.1.6. Критерии показателей результативности и эффективности профессиональной деятельности дворника

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели** | **Критерии**  | **Количество баллов по критериям** |
| 1. | Активное участие в общественно значимой деятельности | ( участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в мероприятиях, повышающих имидж ДОО) | 1 балл |
| 2. | Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии |  | 1-3 балла |
| 3. | Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов |  | 2-5 баллов |
| 4. | Качественное содержание территории ДОО |  | 1-3 балла |
| 5. | Работа без больничного листа |  |  |
| 6. | Взаимозаменяемость (кол-во отработанных дней х на баллы)  |  | 0,1 балл |
|  | ИТОГО |  |  |

 **4.8.2. Критерии стимулирования МОП (школа)**

 **4.8.2.1. Критерии стимулирования водителя школьного автобуса**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№п\п** |  **Критерии** |  **Показатели критериев** |  **Количество баллов за показатели** |
| 1. | **Соблюдение условий безопасности и сохранение жизни и здоровья учащихся.** | Соблюдение правил безопасности при перевозке детей. | 5 баллов – при отсутствии замечанийСнятие штрафных баллов при наличии. |
|  |  | Отсутствие дорожно-транспортных происшествий | 5 баллов при отсутствииСнятие штрафных баллов при наличии |
| 2. | **Профессиональные достижения** | Обеспечение бесперебойной работы транспортного средства при подвозе ( поддержание транспортного средства в рабочем состоянии, своевременный ремонт) | 5 баллов при наличии |
|  |  | Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий в автобусе | 5 баллов-систематическое обеспечение |
|  |  | Отсутствие жалоб со стороны всех участников образовательного процесса на действия, поведение водителя. | 5 баллов при отсутствии.Снятие штрафных баллов при наличии |
| 3. | **Исполнительская дисциплина** | Своевременная сдача путевых листов, отчетов. | 3 балла при качественном ведении |
| 4. | **Ответственность за выпуск школьного автотранспорта на линию** | Качественное проведение осмотра автотранспортных средств | до 10 баллов |

 **4.8.2.2. Условия стимулирования повара**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** |  **Критерии** |  **Показатели критериев** | **Количество баллов**  |
| 1. |  Профессиональные достижения | Охват горячим питанием | 10 баллов-100% охват 8 баллов-90-99% |
|  |  | Ведение бухгалтерского учета по питанию ( питание за счет средств всеобуча, питание детей из многодетных семей). | До 10 баллов |
|  |  | Исполнительская дисциплина  | До 10 баллов |
|  |  | Соблюдение норм питания, правил приготовления блюд, сохранение и обогащение пищи витаминами. | До 10 баллов. Штраф 5 баллов при нарушении. |
|  |  | Эстетическое оформление школьной столовой и прилежащей к ней территории | До 5 баллов |
|  |  | Наличие позитивных отзывов со стороны всех участников образовательного процесса. | 5 баллов – при наличии. Штраф 5 баллов при наличии. |
| 2. | Сохранение здоровья учащихся, соблюдение норм безопасности | Выполнение санитарно-гигиенических требований СанПиН на пищеблоке. | До 10 баллов.Снятие штрафных баллов при наличии замечаний. |
|  |  | Обеспечение выполнения требований охраны труда, ТБ на рабочем месте, электробезопасности на пищеблоке. | 5 баллов- обеспечение требований. Штраф 5 б. при наличии предписаний. |

 **4.8.2.3. Критерии стимулирования уборщика служебных помещений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели критериев** | **Баллы**  |
| **Позитивные** **результаты деятельности** | Соблюдение требований СанПиНа во время уборки служебных помещений. | До 30 баллов. |
| Качество ежедневной уборки помещений. |  До 20 баллов. |
|  Качество генеральной уборки помещений. |  До 20 баллов. |
|  Качество выполнения разовых поручений заведующего хозяйством.  |  До 20 баллов |
|  Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории. |  До 20 баллов. |
|  Выполнение функции дворника ( уборка территории у крыльца, парадный вход, тротуарные дорожки и т.д.) |  До 30 баллов |
| **Признание высокого профессионализма** | Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия | До 10 баллов |

 **4.8.2.4 .Условия стимулирования рабочего по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели критериев** | **Баллы**  |
| **Позитивные результаты деятельности** | Соблюдение требований безопасности во время обслуживания зданий и сооружений. | До 50 баллов. |
| Качественное и своевременное устранение повреждений и неисправностей по заявкам. | До 20 баллов. |
| Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования. | До 20 баллов |
| Благоустройство школьного двора ( малые скульптурные формы, навесы, скамейки и т.д.) |  До 50 баллов. |
| **Признание высокого профессионализма** | Отсутствие жалоб со стороны администрации школы, родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия. |  До 5 баллов |

 **4.8.2.5. Условия стимулирования сторожа.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели критериев** | **Баллы**  |
| **Позитивные результаты деятельности** | Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства. | До 20 баллов. |
| Качество пропускного режима в образовательное учреждение и на его территорию. |  До 20 баллов |
| Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации. |  До 20 баллов |
| Содержание помещений и территории школы в образцовом санитарном порядке. |  До 20 баллов |
| Участие в благоустройстве школьного двора. |  До 20 баллов. |
| **Признание высокого профессионализма** | Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия. | До 5 баллов |

 **4.8.2.6.Условия стимулирования оператора газовой котельной.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели критериев** | **Баллы**  |
| **Позитивные результаты деятельности** | Соблюдение требований СанПиНа к температурному режиму в здании школы. | До 30 баллов. |
| Соблюдение техники безопасности при эксплуатации газового оборудования. |  До 30 баллов. |
| Поддержание в рабочем состоянии оборудования газовой котельной. |  До 30 баллов |
| Своевременное реагирование на неисправности, подача заявок. |  До 20 баллов |
| Качество выполнения разовых поручений заведующего хозяйством. |  До 20 баллов |
| Систематический контроль за монометрами оборудования, ведение учетной документации. |  До 30 баллов |
| **Признание высокого профессионализма** | Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия | До 5 баллов |

  **4.9.2.7. Условия стимулирования подсобного рабочего.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  **Критерии** |  **Показатели критериев** |  **Количество баллов**  |
| **Позитивные результаты деятельности** | Выполнение СанПиН при обработке посуды, оборудования, продуктов. | До 20 баллов. Снятие штрафных баллов при наличии замечаний. |
|  | Обеспечение выполнения требований охраны труда, ТБ на рабочем месте, электробезопасности в моечных и на пищеблоке. | До 20 баллов. Штраф 5 баллов при наличии предписаний. |
|  | Оказание помощи в соблюдении норм питания, правил приготовления блюд, сохранении и обогащении пищи витаминами. | До 20 баллов. Штраф 5 баллов при нарушении. |
|  | Поддержание в рабочем состоянии оборудования моечных и кухни. | До 20 баллов. |
|  | Своевременная подача заявок при возникновении неисправностей оборудования и материалов пищеблока. | До 20 баллов. |
|  | Эстетическое оформление школьной столовой и прилежащей к ней территории. | До 20 баллов |
|  | Качество уборки пищеблока и обеденного зала. | До 20 баллов. |
| **Признание высокого профессионализма** | Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия | До 5 баллов |

 **5. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы.**

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

Приложение № 5 **к Коллективному договору на 2018-2020 гг**.

**Перечень**

**работ с НЕБЛАГОПРИЯТНЫМИ условиями труда,**

**на которых устанавливаются доплаты РАБОЧИМ,**

**СПЕЦИАЛИСТАМ И СЛУЖАЩИМ С ТЯЖЕЛЫМИ И ВРЕДНЫМИ,**

**ОСОБО ТЯЖЕЛЫМИ И ОСОБО ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

*(приказ Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»,*

***Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов***

1. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
2. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
3. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
4. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
5. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особо санитарно-эпидемиологический режим работы.
6. Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
7. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
8. Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.
9. Работа за дисплеями ЭВМ.
10. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных
бассейнах.
11. Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные настоящим Перечнем.
12. Работы на высоте 1,5 метра и более относительно поверхности земли (пола).
13. Работа у горячих плит, электро-жарочных шкафов, кондитерских и паро-масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

**Примечание.** Настоящий Перечень применяется для установления доплаты

работникам, непосредственно занятым на работах с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, за фактически отработанное время в таких условиях.

 Приложение № 6 **к Коллективному договору на 2018-2020 гг**.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО**

**НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК**

(Письмо Министерства просвещения СССР и ЦК профсоюза работников просвещения от 17.04.1968 г. № 27-М и Постановление Правительства Белгородской области от 25.05.2005 г.)

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование профессий** | **Кол-во дней****допол. отпуска** |
| **За работу с вредными условиями труда** |  |
| Библиотекарь  | 8 |
| Повар  | 6 |
| Рабочий по стирке и ремонту спецодежды  | 6 |
| Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий (слесарь-сантехник) | 6 |
| **За работу с ненормированным рабочим днем** |  |
| Руководители, заведующие, их заместители | 3 |
| Заведующий хозяйством  | 6 |

 **Приложение № 7**

 **к Коллективному договору на 2018-2020гг.**

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

**НА 2018-2020 годы**

 Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Чуевская средняя общеобразовательная школа» имени Н.Я.Чуева Губкинского района Белгородской области в лице директора Чуевой Ольги Ивановны и профсоюзный комитет в лице председателя Маркова Виталия Александровича заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2018-2020 гг, администрация обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Содержание мероприятий | Едини-цы учета | Кол-во |  Стои-мость | Срок вып-ния | Ответствен-ный | Ожидаем соц-ая эффект-ть.Кол-воработающих, которым улучше-ны условия труда |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |  |
|  **I.Организационные мероприятия** |
| 1. | Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков |  | 29-- | 51200-- | январь 2018 г.20192020 | Директор школы Чуева О.И. | 29 |
| 2. | Проведение специального обучения руководителей, специалистов по ОТ, членов комиссии по ОТ, уполномоченных по ОТ в обучающих организациях. |  | 2-- | 3500 - - | 201820192020 | Агафонова Н.В-уполномоченный по ОТ | 41 |
| 3. | Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов. Страхование опасных объектов. |  | -2- | -3500- | 201820192020 | Чуева О.И.-директор школы | 41 |
| 4. | Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи.  |  | 414141 | --- | ежегодносентябрь, март | Агафонова Н.В-уполномоченный по ОТ | 41 |
| 5. | Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников. |  | 25925 | 930033509300 | 201820192020 | Директор школы Чуева О.И. | 41 |
| 6. | Организация и оборудование уголка по охране труда. |  | 1 | 2500 | Январь 2018 г. | Агафонова Н.В-уполномоченный по ОТ | 41 |
| 7. | Разработка и издание инструкций по охране труда. |  |  | - | январь 2019 г. | Агафонова Н.В-уполномоченный по ОТ | 41 |
| 8. | Разработка программ инструктажей по ОТ. |  | 1 | - | январь 2019 г. | Агафонова Н.В-уполномоченный по ОТ | 41 |
| 9. | Организация и проведение смотров-конкурсов, выставок по ОТ. |  | 2 | - | ежегодно1 раз в полуго-дие | Агафонова Н.В-уполномоченный по ОТ | 41 |
|  **II. Технические мероприятия** |
| 1. |  Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты.  |  | --- | 677006770067700 | 201820192020 | Директор школы Чуева О.И. |  41 |
| 2. | Приведение в соответствие с действующими нормами или устранение вредных производственных факторов на рабочих местах (шум, вибрация, ионизирующие электромагнитные излучения, ультразвук).  |  | --- | 143001430014300 | 201820192020 | Директор школы Чуева О.И. |  10 |
| 3. | Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации. |  |  | --- | ежегодноавгуст, февраль | Агафонова Н.В-уполномоченный по ОТ | 41 |
| 4. | Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током (поверки приборов учёта и др.). |  |  - - - | 152001520013400 | 201820192020 | Директор школы **Чуева О**.И. |  41 |
| 5.. | Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности.   |  |   | 720072007200 | 201820192020 | Завхоз Агафонова Н.В. | 41 |
| 6. | Проведение противопожарных мероприятий |  |   | 733007330062800 | 201820192020 | Завхоз Агафонова Н.В. | 41 |
| 7. | Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещения, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.  | Светил.Лампы- | 255050 | 2000025002500 | 201820192020 | Директор школы Чуева О.И. | 41 |
| 8. | Испытание оборудования в спортивном зале и на спортивной площадке. |  |  | - | ежегодноавгуст  | Кривоша-пова В.И. | 41 |
| **III. Лечебно – профилактические и санитарно – бытовые мероприятия** |
| 1. | Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками.  | чел. | 414141 | 127500127500127500 | 201820192020 | Завхоз Агафонова Н.В. |  41 |
| 2. | Оснащение кабинетов повышенной опасности, лабораторий, мастерских, спортзала аптечками для оказания первой медицинской помощи.  | чел. | 121212 | 160016001600 | 201820192020 | Завхоз Агафонова Н.В. |  41 |
| 3. | Вакцинация сотрудников против гриппа | чел. | 414141 | --- | 201820192020 | Директор школы Чуева О.И. |  41 |
| **IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты** |
| 1. | Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ.  | чел. | 141414 | 330033003300 | 201820192020  | Директор школы Чуева О.И. | 14 |
| 2. | Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами.  | чел. | 121212 | 160016001600 | 201820192020 | Завхоз Агафонова Н.В. |  12 |
| 3. | Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики) и т.д. | пары | 888 | 168016801680 | 201820192020 | Завхоз Агафонова Н.В. | 2 |
| **V. Мероприятия направленные на развитие физической культуры и спорта** |
| 1.  | Ремонт спортивного зала, площадки для занятий физкультурой и спортом. |  |  | 300030003000 | 201820192020  | Директор школы Чуева О.И. | 41 |
| 2. |  Организация и проведение физкультурно – оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятия Всероссийского физкультурно – спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) |  |  | - | ежегоднопо плану школы | Директор школы Чуева О.И. | 41 |
| 3. | Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря |  |  | 100035003500 | 201820192020 | Директор школы Чуева О.И. | 41 |
| 4. |  Расходы на участие в спортивных мероприятиях. |  |  | 100010001000 | 201820192020 | Директор школы Чуева О.И. | 41 |
| 5. |  Поощрение работников, достигших значительных результатов в спорте и т.д. |  |  | 50010001500 | 201820192020 | Директор школы Чуева О.И. |  |

Директор школы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Чуева О.И. Председатель ПО \_\_\_\_\_\_\_ Марков В.А

Приложение № 8

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ И ТИПОВЫЕ НОРМЫ**

**БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦОДЕЖДЫ, СПЕЦОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ**

**ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

*Утверждено приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.10.2008 г. № 541-н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви, и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Профессия****или должность** | **Наименование средств****индивидуальной защиты** | **Норма выдачи на год (единицы, комплекты)** |
| 1. | Библиотекарь | Халат хлопчатобумажный | 1 |
| 2. | Дворник  | Костюм хлопчатобумажныйФартук хлоп. бумажный с нагрудникомРукавицы комбинированные | 116 пар |
| 3. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Костюм хлопчатобумажныйФартук хлоп. бумажный с нагрудникомПерчатки резиновыеРукавицы комбинированные | 12Дежурные4 пары |
| 4. | Слесарь по ремонту и обслуживанию  | Костюм хлопчатобумажныйРукавицы комбинированныеСапоги резиновыеПерчатки диэлектрические  | 1 на 9 мес.12 пар1пара на 12 мес.Дежурные  |
| 5. | Сторож | При занятости на наружных работах:Костюм вискозно-лавсановыйПлащ х/б с водоотталкивающей пропиткой  | 1Дежурный |
| 6. | Уборщик производственных и служебных помещений | Халат хлопчатобумажныйРукавицы комбинированные. При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:Перчатки резиновые | 16 пар2 пары |
| 7. | Мастер трудового и производственного обучения | Халат хлопчатобумажныйРукавицы комбинированныеОчки защитные | 12 парыДо износа |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 8. | Повар | Костюм хлопчатобумажныйПередник хлопчатобумажныйКолпак хлопчатобумажный | 111 |
| 9. | Подсобный рабочий  | Фартук клеенчатый с нагрудником Перчатки резиновые | 11 пара |
| 10. | Водитель  | Рукавицы комбинированные | 2 пары |

Приложение № 9

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**РАБОТ И ПРОФЕССИЙ, ДАЮЩИХ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ БЕСПЛАТНОГО МЫЛА, СМЫВАЮЩИХ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

*(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ*

*от 17.12.2010 г. № 1122н*

**«**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ТИПОВЫХ НОРМ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ

И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ И СТАНДАРТА БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА "ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ СМЫВАЮЩИМИ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ» *)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Перечень работ и профессий** | **Норма выдачи (от 100 до 400 грамм в месяц на 1 единицу)** |
| 1. | Библиотекарь | 100 |
| 2. | Рабочий по комплексному обслуживанию зданий | 100 |
| 3. | Повар | 100 |
| 4. | Подсобный рабочий  | 100 |
| 5. | Водитель | 100 |
| 6. | Уборщик служебных помещений | 100 |
| 7. | Дворник | 100 |

Примечания:

 Мыло не выдается, если в организации оборудованы и действуют установки с горячей и холодной водой, снабженные мылом.

Перечень профессий или список работников для получения мыла или его заменителей, а также порядок выдачи определяется коллективным договором или локальным нормативным актом

1. *Представляется необходимым также определять порядок разделения длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части.*  [↑](#footnote-ref-2)
2. *С учетом финансово-экономических возможностей образовательной организации может быть предусмотрена оплата длительного отпуска за счет средств от осуществления приносящей доход деятельности образовательной организации.* [↑](#footnote-ref-3)