

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения
«Ульяновская средняя общеобразовательная школа Ртищевского
района Саратовской области»

на 20118 - 2011 годы

Юридический адрес :

412030 Саратовская обл.,
Ртищевский р-он, п. Первомайский,
ул. Садовая. № 12

Телефон :

6-32-37

Принят на общем собрании
трудоу коллектива (18 чел.)
Всего 20 человек
Протокол № 1 от 01.11.2008г.

От работодателя :

Директор школы



(Никущин Ю.В.)

От работников :

Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения

Богатырева (Богатырева Ю.Г.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2008 г.

Руководитель органа по труду _____

(должность) **ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

М.П.

В АДМИНИСТРАЦИИ
РТИЩЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА.

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ № 460
ОТ « 18 » ноября 2008 г.

*Мухоморова / Серокина
Людмила Васильевна*

I. Общие положения.

Настоящий коллективный договор между Работниками общеобразовательного учреждения в лице профсоюзного комитета - председатель - Богатырева Ю.Г., действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки, и Работодателем в лице директора МОУ «Ульяновская СОШ» Ртищевского района Саратовской области Никушина Ю.В., действующего на основании Устава общеобразовательного учреждения, является локальным правовым актом, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, отраслевого тарифного и регионального соглашений.

Настоящий коллективный договор основывается на действующие нормы, содержащиеся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Федеральных законах РФ «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании», а также в законах Саратовской области «О социальном партнерстве» и «Об образовании». С учетом экономических возможностей образовательного учреждения в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным и другими соглашениями (ст.41 Трудового кодекса РФ). Предложения, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством и соглашениями, включению в коллективный договор не

Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда, соблюдения требования законодательства об охране окружающей

Пл одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств,

Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения.

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его *с^орощи* и действует в течение 2008-2011 годов до заключения нового коллективного договора или изменения; дополнения настоящего коллективного договора.

выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

В случае реорганизации сторон колдоговора их права и обязанности по настоящему колдоговору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового колдоговора или внесения изменений и дополнений в настоящий колдоговор.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

III Обеспечение занятости работников.

2, Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях предусмотренных в ст.59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются.

2.7. Особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются с учетом следующих условий:

- > исключения дискриминации женщин при приеме на работу по полу, возрасту, беременности, семейному положению, связанному с наличием детей (ст.64 Трудового кодекса РФ. Концепция политики ФНПР от 26.09.2001г.);
- > определение удобного режима рабочего времени с целью совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей;
- > назначения заработной платы, обеспечивающей экономическое равенство женщин с работниками - мужчинами.

2.8. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

2.9. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника (ст. 55 Закона РФ «Об образовании»).

2.10. Прекращение трудового договора возможно только в случаях указанных в Трудовом кодексе РФ и Законе РФ «Об образовании».

2.11. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.12. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией, руководствующейся требованиями ЕТС. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав

аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профкома.

2.13. Работодатель не допускает случаев массового высвобождения работников без письменного предупреждения об этом профкома не позднее чем за 3 месяца до соответствующих мероприятий. Массовым увольнением является высвобождение 3 и более работников в течение 90 календарных дней.

2.14. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица:

- > предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- > имеющие длительный стаж (10-25 лет) непрерывной работы в данном образовательном учреждении;
- > одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- > одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет.

2.15. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателей, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

В этом случае работодатель (его правопреемник) обязаны принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить из общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.16. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.17. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников представители работников предупреждаются в письменной форме не менее чем за 2 месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).

2Л 8. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пЛ и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.19. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.20. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене собственника учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст.75 ТК РФ).

2.21. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации (ст. 180 ТК РФ).

2.22. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

2.23. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:

- > первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;
- > выявить возможности перемещений работников внутри образовательного учреждения;
- > приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации;

- > с учетом мнения профкома снижать нагрузку работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

III. Время труда и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение №1*), а также учебным расписанием, согласованными с профсоюзным комитетом.

3.2. Начало работы 8.10 ч. Продолжительность рабочего времени педагога-организатора, старшего вожатого, руководителя физвоспитания, руководителя допризывной подготовки молодежи (преподавателя основ безопасности жизнедеятельности) составляет 36 часов педагогической работы в неделю. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Рабочее время педагогических работников в период каникул - в пределах учебной нагрузки до их начала.

Продолжительность рабочего времени учебно-вспомогательного персонала, служащих и младшего обслуживающего персонала составляет 40 часов в неделю.

3.3. С учетом специфики работы образовательного учреждения устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя.

3.4. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника и мотивированного мнения профкома.

3.5. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины,

3.6. Утвердить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, который является приложением к коллективному договору (*Приложение №2*).

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом:

- > привлечении работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия, с учетом мнения профкома и при наличии письменного распоряжения руководителя;
- > работа в выходной день по желанию работника компенсируется другим днем отдыха (в этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере);
- > работа в выходной день оплачивается в размере не менее двойкой часовой или дневной ставки.

3.8. Работодатель может установить неполное рабочее время по просьбе работника на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:

- > беременной женщины;
- > одного из родителей, опекуна (попечителя), имеющего ребенка до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- > лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- > работнику по согласованию с работодателем.

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков сроком 56 календарных дней для педагогических работников и 28 календарных дней для обслуживающего персонала определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала.

3.10. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск без содержания сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с приложением о порядке в предоставлении длительного отпуска (*Приложение №3*).

3.11. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ, в следующих случаях :

- при рождении ребенка - 5 календарных дней;
- при бракосочетании - 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - 5 календарных дней
- председателю профкома за общественную работу - 6 календарных дней;
- работнику, работающему без больничных листов - 3 календарных дней;
- на празднование юбилея, если он приходится на рабочий день - 1 день.
- на празднование свадьбы детей - 2 календарных дня;
- родителям в первый день занятий в школе - 1 день;
- для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника - 2 календарных дня.

3.12. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные отпуска календарных дней (не менее 3 календарных дней) работникам за ненормированный рабочий день в соответствии с перечнем (*Приложение №2*),

3.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

IV, Оплата и нормирование труда.

Руководитель обязуется:

4.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме работникам не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 5-го и 20-го числа. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Ртищевского района Саратовской области, утвержденным решением Собрания депутатов Ртищевского муниципального района Саратовской области от 30 мая 2008 года № 5-57, методикой формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений Ртищевского района Саратовской области, утвержденной постановлением администрации Ртищевского муниципального района Саратовской области от 28.05.2008г. №922 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Ртищевского района», Положениями об оплате труда общеобразовательного учреждения/*Приложение № 4* }.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, определяется на основании методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений Ртищевского района Саратовской области, утвержденной постановлением администрации Ртищевского муниципального района

Саратовской области от 28.05.2008г. №922 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Ртишевского района».

4.3. Оплата труда руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда.

4.4. Оплата труда иных категории педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с действующим законодательством Саратовской области, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников государственных учреждений области на основе ЕТС

Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с разделом VIII Методики.

4.5. Перечень выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения устанавливается Приложением № 5 к Коллективному договору.

4.6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость (приложение № 6 к Коллективному договору).

4.7. Премирование руководителя учреждения производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного управлением общего образования администрации Ртишевского муниципального района в соответствии с положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений (Приложение № 4 к Методике фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений Ртишевского района).

4.8. Премирование педагогических работников осуществляется в соответствии с Порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость (Приложение №7 к Коллективному договору)

4.9. Стимулирование заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения осуществляется в соответствии с Положением о стимулировании заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (Приложение № 8 к Коллективному договору).

4.10. Расчет внеурочного рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии с Порядком расчета внеурочного времени педагогических работников (Приложение № 9 к Коллективному договору)

4.11. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

4.12. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные с учетом мнения выборного профсоюзного органа

4.13. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.14. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.15. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

4.16. Устанавливать за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника доплаты в пределах экономии средств на оплату труда по соглашению сторон.

4.17. Не допускать без согласования, либо без совместного рассмотрения с профкомом решения следующих вопросов:

- установление учебной нагрузки на следующий учебный год;
- установление доплат и надбавок, награждение денежными премиями; проведение мероприятий по аттестации работников школы.

4.18. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.19. Стороны договорились:

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

4.19.2. Работодатель устанавливает денежную компенсацию за каждый день задержки выплаты заработной платы в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

4.19.3. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.19.4. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не менее 2/3 его средней заработной платы.

4.19.5. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой жизни или здоровью работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4.20. Изменение разрядов оплаты труда или размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- > при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- > при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- > при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- > при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

Специальные гарантии

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 Трудового кодекса РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Распространить гарантии и компенсации ст.ст. 173-177 ТК РФ на работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, и на работников, получающих второе высшее образование.

5.1.2. Выплачивать ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

5.1.3. Выплачивать надбавку в размере 15% к тарифной ставке (окладу) молодым специалистам в соответствии с постановлением Губернатора Саратовской области от 12 июля 2000г. №294 в течение первых 3-х лет после окончания вуза, ССУЗа.

5.1.4. Установить согласно закону Саратовской области «Об образовании» надбавку к должностному окладу за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ» - в размере одной ставки первого разряда.

5.1.5. Продлить срок действия квалификационной категории педагогическим и руководящим работникам в случае истечения срока ее действия во время:

- > длительной нетрудоспособности;
- > отпуска по уходу за ребенком;
- > длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;
- > отпуска до одного года в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Закона РФ «Об образовании».

Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока действия продлить на один год.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости осталось менее 1 года, сохранить имеющуюся у них квалификационную категорию до наступления пенсионного возраста.

5.1.6. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения.

5.1.7. Определить время и место для питания работников образовательных учреждений, изыскать возможности для удешевления питания.

5.1.8. Выделить средства из внебюджетного фонда для организации спортивно-оздоровительных мероприятий, туристических походов.

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

5.1.10. Ежегодно отчисляет в первичную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы за счет спонсорской помощи.

5.1.11. Оказывает из профсоюзных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам,

VI. Охрана жруда и здоровья.

6.1.Администрация обязуется обеспечить:

- > оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарем и сохранностью этого имущества, закрепленного за работником;
- > защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- > выполнение всех работ по подготовке к зимнему сезону, в том числе проведение ремонта отопительной системы;
- > установление теплового режима в течение зимнего периода в учебных классах не ниже 18 градусов;
- > проведение регулярной влажной уборки классов и коридоров;
- > предоставление дополнительного отпуска за работу во вредных и опасных условиях труда (поварам , постоянно работающим у плиты - 6 дней).

6.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в соглашении по охране труда (*Приложение №10*).

6.3. Направлять на охрану труда 2% фонда оплаты труда.

6.4. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

6.5. Проводить под роспись инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности, согласно п.п. 1,2,3 статьи 18 Федерального закона «Об охране труда в Российской Федерации» и статьи 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.6. Организовать за счет средств работодателя:

- > ежегодные обязательные периодические (предварительные - при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры (обследования) работников и обучающихся;
- > внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам, в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров.

6.7. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и ДОКУМЕНТА по условиям труда и быта работников, необходимые для осуществления его полномочий, производить совместно с профкомом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей.

6.8. Отвечать за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

6.9. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине Работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в соответствии со ст. 184 ТК РФ, Федеральным законом №125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 года.

6.10. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда.

6.11. Выплачивать денежную компенсацию как за время простоя по вине работодателя (т.е. не менее 2/3 заработной платы) при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ).

6Л2. Приобрести и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи.

6.13. Назначить на должность уполномоченного по охране труда на общественных началах с учетом специфики деятельности образовательного учреждения.

6.14. Производить обязательное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24,07.98г. №125.

6.15. Организовать на паритетных началах с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности.

7. Стороны договорились о том, что:

7.1 .Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

7.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

7.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

7.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.6. Производить премирование профсоюзного работника за счет средств профсоюзного бюджета в размере 5% (согласно смете).

7.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374,376 ТК РФ).

7.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

7.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

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

VIII. Обязательное пенсионное страхование работников.

Работодатель обязан:

Своевременно перечислять начисленные на заработную плату страховые взносы в Пенсионный фонд РФ. При этом страховые взносы в Пенсионный фонд России уплачиваются ежемесячно в полном объеме от начисленных выплат в пользу работника независимо от размера фактически выплаченных сумм.

В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование в том числе страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную части пенсии по инвалидности , страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормилица в соответствии с Федеральным Законом от 15.12.2001 г. №167 - ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» работодатель обязан:

- производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда РФ ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда до счетов страхователя на счета работников, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы;
- организовать и содействовать работе комиссии по внедрению на предприятия ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»;
- вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую,

накопительную часть пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;

- предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;
- информировать работников о начисленных и оплаченных в их пользу страховых взносах:

предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, предоставленных в территориальные органы Пенсионного фонда России.

Профком обязан:

- участвовать в деятельности комиссий по внедрению на предприятии ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»;
- проводить разъяснительную работу в трудовом коллективе о сущности и задачах системы обязательного пенсионного страхования,

IX. Обязательства профкома.

9. Профком обязуется:

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

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

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

9.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ),

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

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

9.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

9.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченном района, города.

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

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

9.13. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

9.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- внезапного или хронического заболевания;
- одиноким женщинам, воспитывающим двоих и более детей;
- потери близких родственников.

9.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

Х. Заключительные положения.

10. Стороны договорились:

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

10.2. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.3. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.4. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

10.5. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

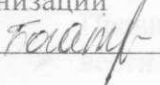
10.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень работников, которым предоставляется дополнительный отпуск.
3. Положение о порядке предоставления длительного отпуска до 1 года.
4. Положение об оплате труда работников.
5. Перечень выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда оплаты труда учреждения
6. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость
7. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость
8. Положение о стимулировании заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения
9. Порядок расчета внеурочного времени педагогических работников (Приложение № 1к Коллективному договору)
- 10.Соглашение по охране труда.
- 11.Совершенствование работы с персоналом.

Приложение 1
к Коллективному договору

Согласовано:
Председатель профсоюзной
организации
 Ю.Г. Богатырева

Утверждаю:
Директор школы Ю.В.
Никушин 



ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ДЛЯ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

I. Общие положения.

Трудовые отношения работников государственных и муниципальных образовательных учреждений регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя ст.21 Трудового кодекса РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

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

Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

- > заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- > вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- > поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- > требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка школы;
- > привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- > принимать локальные нормативные акты;
- > создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них,

Работодатель обязан:

- > соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- > предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- > обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- > обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- > обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- > выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка школы, трудовыми договорами;
- > вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- > предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- > своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- > рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- > создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении школой в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- > обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- > осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- > возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- > исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

III. Основные права и обязанности работника образовательного учреждения.

Работник имеет право на:

- > заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- > предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- > рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- > своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- > - отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий

- работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- > полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 - > профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
 - > объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты Своих трудовых прав, свобод и законных : x>в;
 - > участие в управлении школой в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
 - > ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
 - > защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
 - > разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
 - > возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
 - > обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
 - > на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и эган i3ai ,ш F Г
 - > получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;
 - > бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа);
 - > первоочередное в установленном порядке предоставление жилой площади;
 - > длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения;
 - > ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
 - > свободу выбора и использования-методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

Работник обязан:

- > добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- > соблюдать правила внутреннего трудового распорядка школы, соблюдать трудовую дисциплину;
- > строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом «Об образовании», Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями

разделов «Должностные обязанности» и «Должен знать» тарифно-квалификационных характеристик, утвержденных Приказом Минобразования РФ и Госкомвуза РФ от 31.08.95 № 4634268 с изменениями и дополнениями, внесенными приказом Минобразования РФ и Госкомвуза РФ от 14.12.95 Ш 622М646 (далее ТКХ), должностными инструкциями;

- > 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, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

IV. Порядок приема, перевода и увольнения работников

4.1. Порядок приема на работу:

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

4.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст.67 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора (контракта) хранится в учреждении, другой - у работника.

4.1.3. При приеме на работу педагогический работник обязан предъявить администрации образовательного учреждения:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- г) документы воинского учета для военнообязанных;
- д) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст.213 Трудовой кодекс РФ, Закон Об образовании»).

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

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

4.1.6. Прием на работу оформляется приказом руководителя образовательного учреждения на основании письменного трудового договора (контракта). Приказ объявляется работнику под расписку (ст.68 ТК РФ),

4.1.7. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора; говора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен (ч2 ст.67 ТК РФ).

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

На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

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

Трудовые книжки руководителей образовательных учреждений хранятся в органах управления образованием. i

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

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

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора,

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

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

4.1.14. О приеме работника в образовательное учреждение делается запись в Книге учета личного состава,

4.1.15. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под расписку) с учредительными документами и локальными правовыми актами учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами, образовательного учреждения.

4.2. Перевод на другую работу.

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

Такой перевод допускается только с согласия работника (ч. 1 ст.72 ТК РФ).

4.2.2. Перевод на другую работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется дополнением к трудовому договору, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

4.2.3. Закон обязывает руководителя перевести работника с его согласия на другую работу (охрана здоровья работника) в случаях, предусмотренных статьей 73 ТК РФ.

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

Об изменении существенных условий труда без изменения трудовой функции работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде (ст.74 Трудового кодекса РФ).

4.3. Прекращение трудового договора,

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

4.3.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на определенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст.80ТКРФ).

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

Независимо от причины прекращения трудового договора администрация образовательного учреждения обязана:

- > издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ и послужившей основанием прекращения трудового договора;
- > выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку, а также по заявлению работника копии документов, связанных с работой (ст.62 ТК РФ):
- > выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

4.3.3. Днем увольнения считается последний день работы.

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

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к

4.3.5. Увольнение руководителей выборных профсоюзных органов (их заместителей) организации, не освобожденных от основной работы по инициативе администрации в соответствии с п.2, п.3 или п.5 ст.81 Трудового кодекса допускается только с соблюдением порядка, установленного ст.374, 376 Трудового кодекса РФ,

Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом этого учреждения и трудовым договором, годовым календарным графиком, графиком сменности.

5.2. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, (Закон «Об образовании», п.5 ст.55), ст.333 Трудового кодекса РФ.

5.3. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

5.4. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре.

5.4.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) согласно п.66 Типового положения об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, на которые распространяются настоящие правила, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном общеобразовательном учреждении и не ограничивается верхним пределом.

5.4.2. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре,

5.4.3. В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре, учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом руководителя при приеме на работу.

5.4.4. Трудовой договор в соответствии со ст.93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- > по соглашению между работником и администрацией образовательного учреждения;
- > по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до шестнадцати лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

5.4.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении).

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение существенных условий труда.

Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (п.7 ст.77 ТК РФ).

5.4.6. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст.72² ТК РФ) например, для замещения отсутствующего учителя «продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года»;

б) простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо в другое место, но в той же местности на срок до одного месяца;

в) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

г) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

5.4.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на методобъединениях, педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые они должны быть предупреждены о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.4.8. При проведении тарификации учителей на начало нового учебного года объемом учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа, мнения которого, как коллективного органа, должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола,

5.4.9. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

а) у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;

б) объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, за исключением случаев, указанных в п.5.4.5.

5.5. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков.

Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

5.5.1. Педагогическим работникам, там где это возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5.2. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены).

Продолжительность урока 45, 40 или даже 35 минут установлена только для обучающихся, поэтому пересчета рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период,

5.7. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.7.1. В графике указываются часы работы и перерыв для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения.

График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

5.7.2. Для некоторых категорий работников (например, для помощников воспитателей, младших воспитателей, операторов котельных, машинистов (кочегаров) котельных, где система требует круглосуточное дежурство) с учетом мнения выборного профсоюзного органа может быть установлен суммированный учет рабочего времени, а в графике работы должен быть предусмотрен еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов.

5.7.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни попускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) руководителя.

Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

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

5,7.4, Работники непрерывно действующих учреждений для детей-сирот и детей, ставших без попечения родителей, и работники, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, привлекаются к работе в общеустановленные выходные и праздничные дни.

Время этой работы, как правило, включается в месячную норму рабочего времени. Выходные дни предусматриваются для них графиком работы. Оплата работы в праздничный день производится в указанном случае в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх месячного оклада (ставки). По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему

может быть предоставлен другой день отдыха,

5.7.5. Работникам непрерывно действующих образовательных учреждений запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом администрации.

Администрация обязана принять меры к замене сменщика другим работником и может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях и с разрешения выборного профсоюзного органа.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого рабочего или служащего четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа в полуторном размере, а последующие часы - в двойном размере.

Оплата сверхурочных работ производится в пределах установленного учреждению фонда заработной платы (фонда оплаты труда).

Данный порядок применяется в случае, если работа сверх установленного рабочего времени выполнялась без перерыва.

5.8. Руководитель образовательного учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по школе, График дежурств составляется на месяц, утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений,

В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией образовательного учреждения к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Оплата труда педагогических работников и других категорий работников учреждения образования, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, становленной при тарификации, предшествующей началу каникул,

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, по необходимости, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.). в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в

5.10. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

Замена части отпуска, превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией попускается только с письменного заявления работника.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до

начала отпуска.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен ст. 124 ТК РФ при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законодательством.

Ежегодный отпуск по соглашению работника и работодателя переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за это время, либо работник предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за 2 недели по его инициативе.

5.11 Педагогическим работникам запрещается:

- > изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- > отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- > удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);
- > курить в помещении образовательного учреждения.

5.12. Запрещается:

- > отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- > созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- > присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации образовательного учреждения;
- > входить в класс (группу) после начала урока (занятия) (таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательного учреждения и его заместители);
- > делать педагогическим работникам замечания по поводу⁷ их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников).

VI. Поощрения за успехи в работе

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся (воспитанников), новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст. 191 ГК РФ):

- > объявление благодарности;
- > выдача премии;
- > награждение ценным подарком;
- > награждение почетной грамотой;
- > занесение в Книгу почета, на Доску почета.

6.2. Поощрения объявляются в приказе по образовательному учреждению, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.3. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.п.). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе.

6.4. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий и др.

VII. Трудовая дисциплина

7.1. Работники образовательных учреждений обязаны подчиняться администрации,

выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, поводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (документы, устанавливающие трудовые обязанности работников образовательных учреждений, перечислены выше), администрация вправе применить следующие дисциплинарные взыскания ст.192 ТК РФ):

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение.

7.4. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное или общественное взыскание.

7.5. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

7.6. Взыскание должно быть наложено администрацией образовательного учреждения в соответствии с его уставом, трудовым законодательством.

7.7. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом.

7.7.1. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске,

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.7.2. В соответствии со ст.55 (п.п 2,3) дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

7.7.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть запрошены объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может быть препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.8. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника,

7.9. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку (ч.6 ст. 193 ТК РФ).

7.10. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины (ст. 66 ТК РФ)

7.11. В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения, в суд, государственную инспекцию труда.

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

з:сциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ)

VIII. Техника безопасности и производственная санитария.

8.1. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний илжны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, ххране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательного учреждения; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в отаве УП настоящих правил.

8.2. Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

8.3. Руководители обязаны пополнять предписания по технике безопасности, уносящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию каких предписаний.



П Е Р Е Ч Е Н Ь
работников, которым предоставляется дополнительный
отпуск.

абс	Продолжительность доп. отпуска (календарных дней)
Уборщики служебных помещений J (и рабочим КОЗ)	6 дней
Инспектор по охране прав детства	3 дня
Повар	6 дней
Оператор котельных установок	3 дня

Приложение №3
к коллективному договору

Согласовано:

Председатель профсоюзной
организации

Ю.Г. Богатырева

Утверждаю:

Директор
школы

Никушин

Ю.В.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам

С п ьян з ка; С 3 I

отпуска сроком до одного года

1. Педагогические работники МОУ «Ульяновская СОШ» в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона Российской Федерации «Об образовании»¹ имеют право на длительный отпуск сроком одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

2. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию на педагогических должностях

3. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов»

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом,

4. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- > фактически проработанное время;
- > время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- > время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
- > время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получая пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

5. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

¹ Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ, 1992. № 3С. ст. 1797; *и* кие законодательства РФ, 1996, № 3, <п !50; 1^97 № 47 ст. 5341; 2000, № 30. ст. 3 2(

- > при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыву работе не превысил одного месяца;
- > при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
- > при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;
- > при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, в перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;
- > при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;
- > при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;
- > при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;
- > при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
- > при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
- > при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;
- > при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию;
- > при переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время необходимое для переезда.

6. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

7. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, соединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим положением, определяются коллективным договором.

8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения.

Длительный отпуск директору (заведующему образовательным учреждением) оформляется приказом органа управления образования.

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

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном* порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

10. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации [э и л:-очением полной ликвидации образовательного учреждения.

11. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, подтвержденных больничным листком, или согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

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

Согласовано:

Председатель профсоюзной
организации

Ю.Г. Богатырева

Ю.Г. Богатырева



Приложение №4

к коллективному договору

Утверждаю:
Директор
школы
Нисувин

Ю.В.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Нормы учебного времени, нормы учебной нагрузки.

1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):
- > за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (3 часа в день): учителям 5-11х классов образовательных учреждений: педагогам дополнительного образования;
 - > за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям 1-4х классов; учителям-логопедам;
 - > за 30 часов педагогической работы в неделю: воспитателям, инструкторам по физкультуре;
 - > за 36 часов педагогической работы в неделю: воспитателям дошкольных групп; педагогам-психологам; социальным педагогам; педагогам-организаторам; вожатым; преподавателям-организаторам безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере. Ставки заработной платы педагогических работников установлены исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

3. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю (в случае нахождения образовательного учреждения в сельской местности продолжительность рабочего времени работников из числа женщин составляет 36 часов работы в неделю).

4. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, фактически выплачивается ставка заработной платы в полном размере при условии догрузки

установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям начальных классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физкультуры учителям-специалистам.

5. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нормой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- > заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- > заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;
- > заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

6. Должностной оклад преподавателю-организатору (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) устанавливается с учетом ведения им преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

7. Преподавательская работа преподавателя-организатора сверх 360 часов в год, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2. Порядок исчисления заработной платы (тарификация).

1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку рму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей за работу, связанную с индивидуальным обучением больных детей-хроников на дому и за проведение занятий по физической культуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, а также за работу по совместительству. При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать 20 часов работы в неделю.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на преподавание в течение года, то тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по годам.

2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа вспомогательного, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, занятых в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, с учетом начавшейся в начале каникул.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

1. Почасовая оплата труда педагогическим работникам образовательных учреждений применяется при оплате:

- > за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 240 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, установленной при тарификации,

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника в соответствии с таблицей НГС за установленную норму часов педагогической работы в неделю на фактическое количество рабочих часов; 75,0 - при норме за 18 часов в неделю; при норме за 20 часов в неделю - 83,33; при норме 24 часа в неделю - 100,0; при норме 25 часов в

*лю - 104,17; при норме 30 часов в неделю - 125,0; при норме 36 часов в неделю - 5 3.0; при норме 40 часов в неделю - 166,25.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось |шше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической •кподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его г.тной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. В случае привлечения к преподавательской работе высококвалифицированных алистов (указываются категории специалистов, например, вузов, науки и др.) Брюводитель по согласованию с выборным профсоюзным органом может применять зия и коэффициенты ставок почасовой оплаты труда, установленные с учетом ученой степени кандидата или доктора наук, либо ученого звания профессора, или доцента, еденные постановлением Минтруда РФ от 21 января 1% 3 . III

4. Повышение ставок заработной платы и должностных окладов.

1. Оплата труда педагогических и других работников производится по ховышенным ставкам (окладам) в следующих случаях:

читателям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) - на 20%;

2. Оплата труда в следующих случаях осуществляется в соответствии с тарифным коэффициентом более высокого разряда, чем это предусмотрено тарифно- рикадиокноЕ характеристикой по до жноста работдаа :
на один разряд выше:

> руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

3. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок (окладов) по кум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого I_:шения, установленного в процентах, исчисляется из ставки (оклада) без учет! пьышения по другим основания. При этом первоначально оклады (ставки) повышаются !• размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных •кшчинах.

4. Повышения ставок (окладов) по основаниям, предусмотренным в разделе 6 ±зстоящих Рекомендаций, образуют новые размеры ставок заработной платы должностных окладов), применяемых при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

5, Доплаты

1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от мальных устанавливаются:

I за работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра);

с тяжелыми и вредными условиями труда - до 12% ставки (оклада); .

- с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - до 24%) ставки (оклада).

Конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости И продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком **Несходной** день указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее чем в эквивалентном размере (либо по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха).

3. Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;
- работникам, получающим месячный оклад - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада - если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4. Доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются: (указываются виды дополнительной работы, размеры в л. лат и порядок их установления, в т.ч. уменьшения, отмены и др. условия).

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ может включаться: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, учебными кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками,; руководство предметными, методическими и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и т.д.

6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются:

работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению порой с учетом мнения профсоюзного органа и максимальными размерами не ограничиваются.

6. Порядок определения уровня образования

1. Уровень образования педагогических работников при установлении разрядов платы труда по ЕТС определяется на основании дипломов, аттестатов и других Документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением педагогов, психологов, концертмейстеров, учителей-логопедов).

2. Работникам, имеющим диплом государственного образца «бакалавра», специалиста», «магистра» устанавливаются разряды оплаты труда по ЕТС, предусмотренные для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшей учебной заведений, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление

разрядов оплаты труда по ЕТС, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

3. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в т.ч. в начальных классах) специальных (коррекционных); Зрительных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии разряды оплаты труда по ЕТС как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

Р при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям - тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другие аналогичные специальности;

> окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

4. Работникам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии может быть так же, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы, установлен тот же разряд оплаты труда по ЕТС, что и лицам, имеющим соответствующий стаж и образование. Рассмотрение аттестационной комиссией образовательного учреждения вопроса об установлении более высокого разряда по сравнению с разрядом, предусмотренным ТКХ, осуществляется на основании представления руководителя образовательного учреждения.

7. Порядок определения стажа педагогической работы.

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с дгрезних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- > педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях;
- > время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в особом порядке.

Приложение №5
к коллективному договору

Согласовано:

Председатель профсоюзной
организации.

Богатырева Ю.Г. Богатырева

Утверждаю:

Директор
школы
Никусин

Ю.В.

Перечень выплат компенсационного характера, включаемых
в специальную часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

Виды работ	Компенсационный коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости
I	
ж <u>L</u> За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда голыми и вредными условиями труда _____, _____ до 0,12	
Г <u>2.</u> За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
Г <u>оту в ночное время</u> _____ не менее 0,35	
:: ту в выходные и праздничные дни _____ в соответствии со ст. 153 ТК РФ	
: -ощим в сельской местности _____ 0,25	
т <u>3.</u> За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
III проверку письменных работ в школах	
<u>рку письменных работ в 1 - 4 классах :</u>	
- :емость в классе (классе-комплекте) менее 15 чел. _____ 0,05	
"г лес! ь в классе (классе-комплекте) 15 чел, и более _____ С	
<u>рку письменных работ по русскому языку и</u>	
<u>гдуре в 5 -11 классах :</u>	
. :емость в классе менее 15 чел. _____ 0,075	
- :емость в классе 15 чел. и более _____ Од 5 _____	
<u>рку письменных работ по математике,</u>	
<u>линому языку, черчению:</u> _____ ! _____	
- :емость Б классе менее 15 чел. _____ 0,05	
- ijAiocTb в классе 15 чел, и более _____ 0,10	
<u>рку письменных работ по истории, химии,</u>	
Г" <u>- географии, биологии:</u>	
- :е\юсть в классе менее] 5 чел. _____ с. с 2 5	
- :емость в классе 15 чел. и более _____ Э.05	
-сооеание кабинетами, лабораториями _____ 0,10	
*» <u>увание учебными мастерскими</u> _____ 0,20	
L <u>.ЧУМ комбинированных мастерских</u> _____ 0_35 _____ J	
<u>медование учебно-опытными (учебными)</u> _____ до 0,25	
<u>л.и! учреждения</u>	
<u>лссную работу по физическому воспитанию (в</u>	
<u>::>стii от количества классов):</u> _____ J	
<u>до 19 классов-комплектов</u> _____ 0,25	
I. <u>до 29 классов-комплектов</u>	
:: 5 о лее классов-комплектов _____, _____ 1д) _____ J	

	Компенсационный коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости
по количеству с библиотечным фондом учебников (в количестве экземпляров)	
учебников от 200 до 500	0,05
от 801 до 2000	0,10
от 2001 до 3500	0,15
от 3500 и более	0,20
использование работающего компьютера в кабинете информационных технологий	0,05 за каждый работающий компьютер
управление школьными методическими коллективами	0,10
руководство делопроизводства	до 0,15

Согласовано:
 Председатель профсоюзной
 организации *
 ff/fj^Jh Ю.Г. Богатырева

Утверждаю
 по согласию _____ Ю.В.
Юоооот

**Положение по установлению доплат
 педагогическим работникам за неаудиторную занятость**

Доплата за неаудиторную занятость (Днз) стимулирует педагога к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету.

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

- а) осуществление функций классного руководителя;
- б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- в) неаудиторная предметная деятельность: подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам и т.д.

Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле в соответствии с индивидуальным планом-графиком работы педагога:

$$Днз = У \cdot Стп \cdot У \cdot Чаз \cdot А \cdot Кj$$

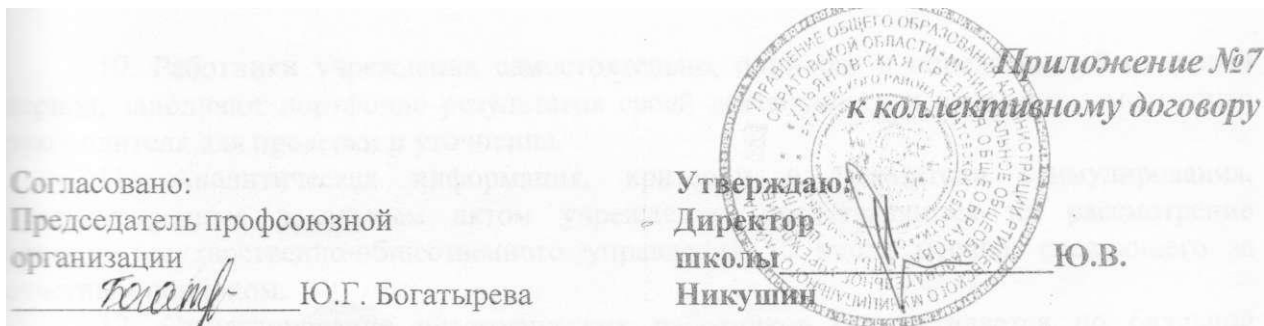
- Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);
- У - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;
- Чаз; - количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;
- А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;
- К; - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем учреждения.

Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

№ (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (К)
1.	Классное руководство	до 1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	до 1
	Кружковая работа	до 1
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	до 1,2- 1,5
5.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03
6.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	до 0,03

Во избежание перегрузки педагогов и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости.



Положение

...; **у^дк** р^елределешга ешм>лиру идей -асг_ зонд .с Т.isr^i г \, _* ^ ~
работников, имеющих аудиторную занятость

I. Общие положения

1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Ртищевского района в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании».

2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников Учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

3. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов -100.

4. На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с органами государственного-общественного управления разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

5. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.

6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов.

8. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

II. Порядок стимулирования

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется органами государственного-общественного управления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Органы государственного-общественного управления вправе создать специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов государственного-общественного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

10. Работники учреждения самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.

11. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение органов государственно-общественного управления 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

12. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.

13. Размер стимулирующей надбавки конкретного педагогического работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

III. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей *итбшвжп*

ЛТ.,л: л - Ж-;Л.-Л:Л:-

14. Надбавка может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:

- а) нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- в) нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- г) нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- д) обоснованные жалобы родителей на педагога (за низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики;
- е) детский травматизм по вине работника;
- ж) халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- з) пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения.

IV. Система оценки индивидуальных достижений педагогических **работников**

15. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

16. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, **ЕГЭ**, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов Учреждений;

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации Учреждений;

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;

методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников, утвержденная постановлением администрации Ртищевского муниципального района.

региональная программа мониторинговых исследований.

17. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.

18. Структура оценки состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно таблице 1.

19. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.
20. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне учреждения осуществляется заместителем директора, руководителем учреждения.

V. Порядок определения размера стимулирующих выплат

21. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогу.

22. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, разделить на общую сумму баллов всех педагогических работников. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

23. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по декабрь текущего года. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно с сентября по декабрь или единовременно (в декабре). Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

VI, Критерии и показатели качества и результативности
труда педагогических работников учреждения

№	Критерии	Показатели					Вы ста в ля ется максима л ьный возмо ж ный балл
	Уровень предоставля емого содержания образования	Максимальный балл по критерию -16					
		<i>1) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам углубленного изучения предмета КИТТ1</i>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	6	12	16	
		Пример: КИП1		6			
		<i>2) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам профильного уровня (от учащихся 10-11 классов) КИП2</i>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		(Г				~Тб	
		КШ2		6			
		<i>3) доля- обучающихся (у данного педагога), занимающихся по его авторской программе (исключая программы элективов) КШЗ</i>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	6	12	16	
		к ш з				16	
		<i>4) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам коррекционно-развивающего обучения (от уч-ся, которым требуются данные программы.) Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете КИП4</i>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
	0	2	6	12	16		
	КИП4 1)таких обучающихся нет 2)0						
	<i>5) доля обучающихся (у данного педагога, занимающихся) по индивидуальных учебным планам (от учащихся- 10-11 классов) КШЗ</i>						

		0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%			
		0	2	6	12	16			
		К1П5			12				
		6) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам развивающего обучения(педагога начальной школы) К 1116							
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%			
		0	2	6	12	16			
		К1П6				16			
		7) Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов К1П7							
		школьный эксперимент		муниципальный эксперимент		региональный, федеральный эксперимент			
		8		10		16			
		К1П7		10					
	В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-7 (3,4,6,7 для учителей начальных классов) Finn мер, Метелина А.С. (учитель биологии) (К1П1 + К1П2+К1П3+К1П5+К1П7); 5; 6+6+16+12+10=50:5= 10 (средний балл) Петрова А.Н. (учитель начальных классов) (К1П3+ К1П4+ К1П6+К1 П7):4; (16+0+16+10):4=42:4=10,5								
2.	Уровень профессиональной культуры педагога	Максимальный балл по критерию - 15							
1) доля обучающихся (у данного педагога), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне К2П1								Вы став л я ется максимал ьный балл	
менее 20%		20 - 39%	40-59%	60%-79%	80-100%)				
0		2	6	11	15				
2)результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе К2П2									

		участие учителя в конференциях в режиме on-line	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов самостоятельно разработанных	использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (от 70% занятий)	использование учителем дистанционные формы обучения в установленном порядке	наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме		Выставляется средний балл	
		15	15	15	15	15	15			
		3) Результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий К2П3								
		использование на уроках метода защиты проектов (более 30% занятий)	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня		Выставляется сумма баллов	
		1	2	3	4	5				
		4) Результативность исследовательской деятельности учителя К2П4								
		наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей школьного уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей муниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей (уровень выше регионального)		Выставляется сумма баллов	

		1	2	3	4	5			
		<i>5) Результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся</i>							Выставляется максимальный возможный балл
		<i>а) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный курс (от 9 кл. или 8-9 кл) К2П5</i>							
0		до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%				
0		2	6	12	~15				
		<i>б) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный учебный предмет (от обучающихся 10-11 классов) К2П6</i>							Выставляется максимальный возможный балл
0		до 10%	10-19%,б ~	20%-30%	более 30%>				
0		2	6	12	15				
		В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-5 (1-4 для учителей начальных классов)							
3.	Динамика учебных, достижений обучающихся	Максимальный балл по критерию - 17							
		<i>1) доля обучающихся (от выпускников данного педагога), подтвердивших годовые отметки на ЕГЭ) КЗП1</i>							Выставляется максимальный возможный балл
		менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%				
		0	5	12	17				
		<i>2) доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки КЗП2</i>							Выставляется максимальный возможный балл
		менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%				
0	~5	12	17						

		3) доля обучающихся (от выпускников 9 классов, изучавших у данного педагога элективный курс), выбравших профиль в соответствии с изучаемым элективным курсом КЗПЗ						Выставляется максимальный возможный балл	
		менее 30%	30%-49%	50-59%	60-70%	более 70%			
		0	3	5	12	17			
		4) динамика качества знаний в течении текущего учебного года КЗП4						Выставляется максимальный балл	
		1%	2-3%	4-5%	6-10%	более 10%			
		2	5	7	12	17			
		5) доля обучающихся (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам независимой аттестации обучающихся начальной школы КЗПЗ						Выставляется максимальный балл	
		менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%				
		0	5	12	17				
		6) доля обучающихся (от обучающихся пропускающих занятия) у данного педагога, пропускающих занятия по данному предмету по уважительной причине КЗП6						Выставляется максимальный балл	
		менее 80%	80-90%	90-100%	100%				
		0	5	10	17				
		В целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю							
4.	Результативность неаудиторной деятельности	Максимальный балл по критерию -16							
		1) вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность К4П1							Выставляется максимальный балл
		2 вида деятельности	3 вида деятельности	4 и более видов деятельности					

преподаваемым предметам	8	10			16		
	2) количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах К4П2						Выставля
							елся
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень		максимал
	0	1 призовое место - 11 2 и более-12	1 призовое место -12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более-14	1 призовое место -14 2 и более -16		ьный балл
	3) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, <Ph i'tm> (//<'<< * и 'апферспц'!, };1лпел.актуальные марнфопи^ смотры птеiiit} •						Выставля
							ется
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень ^		максимал
	0	1 призовое место - 11 2 и более-12	1 призовое место -12 2 и более -13	1 призовое место - 13 2 и более- 14	1 призовое место -14 2 и более - 16		ьный балл
	4) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно -- эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) К4П4						Выставля
							ется
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень		максимал
	0	1 призовое место - 11 2 и более-12	1 призовое место -12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более- 14	1 призовое место -14 2 и более - 16		ьный балл
	5) количество призовых на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности К4П5						Выставля
							ется
						максимал	
						ьный балл	

	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень		
	0	1 призовое место -11 2 и более- 12	1 призовое место -12 2 и более - 13	1 призовое место -13 2 и более - 14	1 призовое место -14 2 и более - 16		
6) количество призовых при участии в спортивных состязаниях К4П6							Выставляется максимальный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий (зональный, всероссийский)		
	0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место -12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более- 14	1 призовое место -14 2 и более - 16		
7) сравнение количества школьников, занимающихся у данного педагога подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2-6, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по школе К4П7							Выставляется максимальный балл
	количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе но не менее 3 чел.	в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки	количество соответствует среднему показателю по данному направлению по школе	количество превышает средний показатель по данному направлению по школе			
	6	12	12	16			
Например, в школе работает 3 математических кружка по подготовке школьников к олимпиадам, которые ведут различные педагоги. Общее количество обучающихся, занимающихся в данных кружках, делим на 3. Количество детей, занимающихся у данного педагога, сравниваем с полученным средним показателем.							
8) Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней К4П8							Выставляется максимальный балл
	10-29%	30-39%	40-50%	Более 50%			
	5	8	12	16			
Один обучающийся учитывается 1 раз							

		9) Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями/доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы) К4П9					Выставляется максимальный балл
	30-49%	50-69%		70-100%			
	5	8		16			
	10) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне К4П10						
	мене 50%	50-79%		80-100%		отсутствие конфликтных ситуаций	
	0	8		12		16	
	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10, относящимся к конкретному предмету						
5. Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя	Максимальный балл по критерию -15						
	1) доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя К5П1						
							Выставляется максимальный балл
	30-49%		50-69%		70-100%		
	5		8		15		
	2) доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя К5П2						
							Выставляется максимальный балл
	30-49%		50-69%		70-100%		
	5		8		15		
	3) доля общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса К5П3						
						Выставляется максимальный балл	
0		1%	3%	5%	более 10%>		
0		2	5	10	15		
4) изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете К5П4							
						Выставляется максимальный балл	

		<i>9) доля учащихся класса, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) К5JJ9</i>						Выставляется максимальный балл
	менее 20%	20% - 39%	40% - 59%	60% - 79%	80% > и более			
	0	4	8	12	15			
	<i>10) доля учащихся класса, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, включая социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К5П10</i>						Выставляется максимальный балл	
	менее 20%	20% - 39%	40% - 59%	60% - 79%	80% и более			
	0	4	8	12	15			
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10								
6, Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию - 16							
	<i>1) ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер - классы, в\ в\ т\ в\ т\ ния на семинарах кружковых стогах К6П¹</i>							Выставляется максимальный балл
	0 *	школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
	0	3	7	12	16			
	<i>2) наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных</i>							Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
0	3	7	12	16				
<i>3) участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями К6ПЗ</i>							Выставляется максимальный балл	
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий				

		0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16			
		4) наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах «Учитель года», «Лидер в образовании», «Учитель -учителю», «Фестиваль достижений молодых специалистов», конкурсах реализации ПНПО К6П4						Выставляется максимальный балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
		0	3	7	12	16			
		В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-4							
7.	Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию - 5							
		1) педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения К7П1							Выставляется максимальный балл
		школьной		муниципальной		региональной			
		2 - член - % 3 - руководитель		3 - член - % 4- руководитель		4 - член % 5 - руководитель			
		2) педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России» К7П2							Выставляется максимальный балл
		школьной		муниципальной		региональной			
		2 - член 3 - руководитель		3 - член 4- руководитель		4 - член 5 - руководитель			
		3) педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества К7П3							Выставляется максимальный балл
		школьной		муниципальной		региональной			
		2 - член 3 - руководитель		3 - член 4- руководитель		4 - член 5 - руководитель			
		В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-3							

Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-6 суммируются		
--	--	--

ИТОГО:		
---------------	--	--

Согласовано:
Председатель профсоюзной
организации
Богатырева Ю.Г. Богатырева

Утверждаю:
Директор
школы Ю.В. Никушин



Приложение №8
к коллективному договору

Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

I : дне пол(: гая

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
2. Дополнение и изменение критериев и показателей в отношении к компетенции учреждения.
3. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
4. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов.

2. Порядок определения размера стимулирующих выплат,
5. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому заместителю руководителя, каждому работнику иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения.
6. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, разделить на общую сумму баллов всех руководителей. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла,
7. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого заместителя руководителя, каждого работника иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому заместителю руководителя, каждому работнику иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения за период с сентября по декабрь текущего года. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно с сентября по декабрь или единовременно (в декабре). Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.
8. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-

вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты,

3, Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение

9. Надбавка может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:

- а) нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- в) нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- г) нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- д) обоснованные жалобы родителей;
- е) детский травматизм по вине работника;
- ж) халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- з) пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения.

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

Рекомендуемые направления оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Количество
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	До 35
	обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда	ТТQ 35
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 30
итого		До 100
Заместитель директоров по учебно-воспитательной работе	организация предпрофильного, профильного обучения;	До 12
	выполнение плана внутришкольного контроля;	по Т?
	высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации учащихся;	по 11
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;	
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управление школой (экспертно-методический совет, методический совет, педагогический совет);	До 13
	сохранение контингента учащихся 10-11 классов;	
высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;	До 13	
поддержание благоприятного психологического климата в коллективе		
итого		100
Социальный педагог	Позитивные результаты деятельности социального педагога:	по 10
	отсутствие правонарушений, совершенных учащимися (по возрастной)	
	Количество выявленных семей, находящихся в социально опасном положении (по убывающей)	

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ
	результативность участия школьников В конкурсах, АКЦИЯХ , проектах по профилю деятельности социального педагога	До 10
	охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения	До 5
	охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время	До 5
	охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенных категорий горячим питанием по месту учебы	До 5
	Работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильём, пособиями, пенсиями и т. д. учащихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей	До 5
	оказание помощи учащимся из малообеспеченных СЕМЕЙ , учащимся, нуждающимся В опеке и попечительстве, С ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации	до 5
	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) В семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и ДР. (выступления, организация выставок, мастер-классы и ДР.)	до 5
	Участие в организации и проведении родительских собраний	до 5
	Участие в работе педагогического совета, методического СОВЕТА И т. д.	до 5
	Руководство методическим объединением, участие В РАБОТЕ методического объединения социальных педагогов	до 5
	Наличие публикаций	
	Наличие обобщенного опыта работы	До 5
	Признание высокого профессионализма социального ПЕДАГОГА Наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального ПЕДАГОГА	Юо э
	Награждение: - региональный уровень; — уровень образовательного учреждения	Йо 5
	Взаимодействие со специалистами социальных служб, СЛУЖБ занятости, благотворительными и другими организациями	до 5
итого		1 АП
Воспитатель в группе продлённого дня	Позитивные результаты деятельности воспитателя	
	Участие в разработке программ воспитательной работы, ПЛАНОВ воспитательных мероприятий ^	до 5
	Наличие портфолио воспитателя	до 5
	Использование современных педагогических технологий	до 10
	Отсутствие случаев травматизма	до 5
	Применение здоровьесберегающих технологий (подвижные ИГРЫ , физкультминутки и Т.Д.)	До 5
	Вовлечение учащихся в кружковую РАБОТУ.	До ^с
	Организация систематических (не менее 1 раза в четверть) УЧЕБНО-тематических экскурсий , посещение музеев, театров, кинотеатров, праздников, конкурсов	
	Участие в методической работе Зафиксированное участие в предметных и тематических НЕДЕЛЯХ	До 5
	Участие в организации и проведении родительских СОБРАНИЙ	
Наличие/ отсутствие документации по установленной форме и использование ее по назначению		

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Количество
	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты	До 10
	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т. п.	До 10
	Наполняемость и посещаемость группы продленного дня Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя	До 10
	Сохранение психологического климата в группе продлённого дня	До 5
итого		100
по работе, педагог-организатор, старший вожатый	Позитивные результаты деятельности педагога-организатора Выполнение плана воспитательной работы. Наличие Победителей и призёров конкурсов детских общественных организаций	До 10
	Наличие детской общественной организации, качественная организация работы органов ученического самоуправления	До 15
	Победители и призёры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.	До 10
	Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни.	До 15
	Сохранение контингента обучающихся в течение учебного года	
	Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	До 5
	Профессиональные достижения Победители и призы конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности	До 10
	Наличие публикаций	" "
	Наличие обобщенного опыта работы	До 5
	Включенность в методическую работу Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	До 10
	Разработка факультативов, кружков и т.д.	До 5
	Признание высокого профессионализма педагога-организатора обучающимися и их родителями Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога-организатора со стороны родителей и учащихся.	До 5
итого		.100
Учитель-логопед	наличие кабинета, его оснащённость	До 10
	подготовка дидактического и раздаточного материала	До 15
	результативность проведения групповых и индивидуальных занятий	До 30
	проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)	До 15
	ведение документации	До 10
	использование разнообразных-форм, приемов, методов и средств обучения	До 20
итого		1 шл
организатор основ безопасности жизнедеятельности	Использование современных педагогических технологий	
	Качественное проведение факультативов и внеурочных занятий прикладной физической подготовки	До 15
	Организация систематических (не менее 14 раза в месяц) мероприятий, конкурсов по ОТ, жизни и здоровья обучающихся и работников учреждения	
	Активное взаимодействие с заинтересованными учреждениями и организациями (учреждений здравоохранения, военкомат и т.п.)	
	Ведение документации по гражданской обороне учреждения	
Ведение учета военнообязанных, составление отчетности	До 15	

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Количество баллов
	Наличие кабинета, его оснащенность	До 5
	Наличие, отсутствие травматизма, различных чрезвычайных ситуаций в учреждении	До 10
	Систематическое проведение противопожарных занятий и тренировок по действиям обучающихся и работников учреждения в экстремальных ситуациях	До 5
	итого	100
Педагог-психолог	наличие кабинета, его оснащенность	До 5
	подготовка дидактического и раздаточного материала	До 10
	результативность проведения групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонений в развитии, восстановлению нарушенных функций	До 20
	проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)	До 10
	ведение документации	До 10
	использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения	До 20
	проведение психологической диагностики	До 10
	осуществление психологической поддержки творчески одаренных обучающихся (воспитанников)	До 15
	итого	100
	высокая читательская активность обучающихся	По 1 с
	пропаганда чтения, как формы культурного досуга	
	оформление тематических выставок	
	выполнение плана работы библиотекаря	
	итого	
I Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	До 15
	обеспечение безопасности перевозки детей	
	отсутствие ДТП, замечаний	По 1 с
	итого	
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений 2р.	проведение генеральных уборок	
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений	Яо 2S
	итого	До 50
Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений 3р.	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 25
	Качественное выполнение работы	
	итого	До 50
Повар	Содержание пищеблока в соответствии с «Санитарно-гигиеническими и эпидемиологическими правилами»	До 25
	Качественное приготовление пищи с соблюдением санитарно-гигиенических требований, технологий и рецептов блюд	
	итого	До 50
Подсобный рабочий	Содержание пищеблока в соответствии с «Санитарно-гигиеническими и эпидемиологическими правилами»	До 25
	Содержание помещений, оборудования и посуды на пищеблоке в чистоте	До 25
	итого	До 50
Кладовщик	Соблюдение сроков хранения продуктов питания, систематическая переборка овощей и фруктов	До 25
	Содержание помещения кладовой и маркированной тары для хранения продуктов питания в соответствии с СанПиН	До 25
	итого	До 50

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Количество баллов
Заведующий ХОЗЯЙСТВОМ	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ШКОЛЫ высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 35 До 35
итого !		До 70

машинистка	Качественное ведение делопроизводства	До 25
Лаборант	Качественная подготовка оборудования для занятий и обеспечение занятий необходимыми материалами, реактивами	До 20
Оператор котельной	Обеспечение безопасности работы котельного оборудования	До 25
Гардеробщик	Отсутствие случаев хищения вещей из гардероба	До 25
	Качественное соблюдение требований по охране вверенного объекта	7 ⁰ 25
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и 2Р. (дворник), садовник	содержание прилегающей к образовательному учреждению территории в соответствии с требованиями СанПиН	До 20

Согласовано:
 Председатель профсоюзной
 организации
Богатырева Ю.Г. Богатырева

Утверждаю:
 Директор
 школы
 Никушин Ю.В.

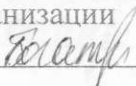


Приложение №9
 к коллективному договору

**Порядок расчета внеурочного рабочего времени
 педагогического работников**

	ВИДЫ РАБОТ	НОРМЫ ВРЕМЕНИ	ПРИМЕЧАНИЕ	ФОРМЫ ОТЧЕТНОСТИ
1	ПОДГОТОВКА ДИДАКТИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ	10 мин.	УЧИТЫВАЕТСЯ СЛОЖНОСТЬ ПРЕДМЕТА, ВИД УРОКА, СТАЖ РАБОТЫ УЧИТЕЛЯ, СТЕПЕНЬ НОВИЗНЫ ПРОГРАММЫ	КОНСПЕКТЫ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ
	ПОДГОТОВКА НАГЛЯДНЫХ ПОСОБИЙ К УРОКАМ	10 мин.		
	ПОДГОТОВКА К УРОКАМ	10 мин.		
2	КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО	102 час. в год		
3	ПРОВЕДЕНИЕ КРУЖКОВЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ПРЕДМЕТУ ⁷	5 - 9 кл. компл. - до 306 час. в год; 10 - 19 кл. компл. - до 612 час. в год; 20 и БОЛЕЕ кл. компл. - до 918 час. в год;	ПРИКАЗ ПО ОУ	ПЛАН РАБОТЫ КРУЖКА, ЖУРНАЛ ПРОВЕДЕНИЯ КРУЖКОВЫХ ЗАНЯТИЙ
4	ПРОВЕДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ЗАНЯТИЙ (НАЛИЧИЕ НЕУСПЕВАЕМЫХ УЧЕНИКОВ), КОНСУЛЬТАЦИЙ ПЕРЕД ЭКЗАМЕНАМИ	ДО 4 ЧАСОВ В НЕДЕЛЮ	ГРАФИК ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ЗАНЯТИЙ, РАСПИСАНИЕ УТВЕРЖДАЕТ ДИРЕКТОР	ЖУРНАЛ ВЕДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ЗАНЯТИЙ, КОНСУЛЬТАЦИЙ (ДАТА, СПИСОК, ТЕМА)
5	ПОДГОТОВКА УЧАЩИХСЯ К УЧАСТИЮ В РАЙОННЫХ И ОБЛАСТНЫХ ОЛИМПИАДАХ, НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИХ КОНФЕРЕНЦИЯХ, КОНКУРСАХ	ДО 10 ЧАС. В ГОД		
6	РАЗРАБОТКА НОВЫХ УЧЕБНЫХ ПРОГРАММ (НАПРИМЕР, ЭЛЕКТИВНЫХ КУРСОВ)	ДО 10 ЧАСОВ НА 1 ПЛ. (24 СТР.)	В ИНДИВИДУАЛЬНОМ ПЛАНЕ РАБОТЫ ФИКСИРУЮТСЯ НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ, ПРИМЕРНЫЙ ОБЪЕМ	ПРОГРАММА КУРСА УЧЕБНОГО ПРЕДМЕТА С РЕЦЕНЗИЕЙ РЕЦЕНЗЕНТА
7	ОКАЗАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ УЧИТЕЛЯМ (НАСТАВНИЧЕСТВО)	ДО 40 ЧАС. В ГОД	НАИБОЛЕЕ ОПЫТНЫЕ УЧИТЕЛЯ, ИМЕЮЩИЕ, КАК ПРАВИЛО, ВЫСШУЮ КАТЕГОРИЮ	ЗАПИСЬ В ИНДИВИДУАЛЬНОМ ПЛАНЕ РАБОТЫ
8	ВЕДЕНИЕ САЙТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ	ДО 20 ЧАС. В ГОД	ПРИКАЗ ПО ОУ О ВОЗЛОЖЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ	Сайт ОУ
9	ВЕДЕНИЕ БАЗЫ ДАННЫХ «ДИРЕКТОР» И ДР.	ДО 30 ЧАС. В ГОД	ПРИКАЗ ПО ОУ О ВОЗЛОЖЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ	БАЗЫ ДАННЫХ
10	УЧАСТИЕ В МОНИТОРИНГОВЫХ И СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ	ДО 10 ЧАС. В ГОД		ЗАПИСЬ В ИНДИВИДУАЛЬНОМ ПЛАНЕ РАБОТЫ

Конкретный расчет внеурочного рабочего времени определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности.

Согласовано:
Председатель профсоюзной
организации
 Ю.Г. Богатырева



Приложение №10
к коллективному договору

Утверждаю:
Директор
школ  Ю.В.
Никушина

**Соглашение
между администрацией и профсоюзным комитетом
муниципального общеобразовательного учреждения
«Ульяновская средняя общеобразовательная школа Ртищевского района
Саратовской области» по охране труда.**

Мы, нижеподписавшиеся, директор школы Никушина Ю.В. и председатель профсоюзного комитета Богатыревой Ю.Г. заключили настоящее соглашение в том, что школа обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержат мероприятий (работ)	1 с и ичес1 Е :	Сумма	Срок выполнения	Ответственные
1	Систематически проводить все виды инструктажей по О Т И Т Б			По плану	Директор, зам. директора
2	Проводить инструктаж по противопожарной безопасности				Директор
3	Обеспечить прохождение мед.осмотра			1 раз в год	Директор
4	Проводить замеры освещенности, устранять выявленные нарушения	50 ламп.	1,2 тыс - руб.	Весь период	Директора
1	Своевременно очищать крышу от снега и сосулек			Зимний период	Директор, рабочий
6	Следить за состоянием подходов к школе			В течение года	Директор
7	Приобрести аптечки для кабинетов труда, физики, химии, спортзала	3 шт.	300 руб.	Сентябрь	Директор
8	Ремонт стульев	100 шт.		В течение года	Зав. кабинетами, рабочий
9	Ремонт мебели			В течении года	Зав. кабинетами, рабочий

Согласовано:
Председатель профсоюзной организации
Ю.Г. Богатырева



Ю.В.

1.1 Стороны исходят из того, что эффективность работы предприятия, это выживаемость и конкурентоспособность в решающей мере зависит от согласованности интересов работодателя и работников, уровня квалификации персонала, эффективного использования его профессионального мастерства и опыта, регулирования и контроля вопросов, связанных с трудовой мотивацией и вовлеченностью работников в производство, улучшения качества труда.

1.2 Работодатель обязуется:

создать систему подготовки персонала (обучение новым и смежным профессиям, повышение квалификации работников различных категорий) исходя из потребности предприятия и на основании заявок структурных подразделений;

разработать систему планирования трудовой карьеры работников (карьерограммы) с учетом деловых способностей работников, в том числе в сфере управления, инноваций и рационализации производства;

включать молодых работников в резерв руководящих кадров,

создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работников, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, и в соответствии с действующим законодательством;

предоставлять работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние учебные заведения, отпуска в соответствии с трудовым законодательством;

предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска;

проводить анализ причин увольнения (высокой текучести по конкретным профессиям), удовлетворенности (неудовлетворенности) условиями и оплатой труда;

устанавливать по согласованию с работником, обучающимся без отрыва от производства, индивидуальный режим труда: продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы (если производственные условия допускают такую возможность);

проводить необходимую работу по возрождению (развитию, сохранению) наставничества на производстве;

проводить мероприятия по повышению престижа рабочих профессий (семинары, конкурсы «Лучший по профессии». «Лучший наставник», наглядную агитацию и другие);

1.3 Профсоюз обязуется способствовать:

повышению квалификации работников; "

организации конкурсов профессионального мастерства;

обеспечению работников - студентов учебных заведений всех форм обучения работой в сменах, позволяющих посещать занятия, не отправлять их в командировки во время сдачи экзаменов;

постоянно повышать свою квалификацию в соответствии с требованиями современного преподавания предмета.

1.5 Стороны договорились о необходимости взаимодействия с учреждениями профессионального образования по вопросам:

Целевой подготовки специалистов (на перспективу) посредством заключения договоров с институтами усовершенствования и согласно плана работы У О.

Привлечения преподавателей учреждений профессионального образования для проведения в учреждениях курсов по предметам;

Заключения договоров с учебными заведениями на прохождение производственной практики, с последующим трудоустройством молодых специалистов.