Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива МБОУ «ООШ села Гусево » Протокол №  $\underline{1}$  от «  $\underline{28}$  » октября 2016г.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа села Гусево Красноармейского района Саратовской области» на 2016 по 2019 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду <u>6 минуамизового</u>, труда и минуации области
Регистрационный № 8076-Кот « 31 » октибря 20 16 года

Рукародна вы органа по труду

Для

для

документов

инн 6455046634

No 1

# применяемые сокращения:

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации в редакции Федерального закона от 18.07.2011 года №242-Ф3.

ТД – Трудовой договор.

КД – Коллективный договор.

КОАП – «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

 $\Phi$ 3 РФ о Профсоюзах – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. с дополнениями и изменениями.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа села ГусевоКрасноармейского района Саратовской области» Бондаревой Татьяны Владимировны и работниками образовательной организации в лице выборного органа первичной профсоюзной организации - председателя профсоюзного комитета Жестаковой Натальи Владимировны, действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Положения о ППО.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и распространяется на всех работников.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

- 1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК).
- 1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).
- 1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Положения о ППО, является полномочным представительным органом работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа села ГусевоКрасноармейского района Саратовской области», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.
- 1.5. Работодатель и трудовой коллектив образовательного учреждения признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников образовательного учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашением между Министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией «Общероссийского Профсоюза образования», территориальным соглашением

Горкома Профсоюза работников образования Красноармейского района.

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в решении этих вопросов.

- 1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем образовательного учреждения и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.
- 1.7. Контроль хода выполнения коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.
- 1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.
- 1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.)

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

- 1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует с 31 октября 2016г. по 31 октября 2019г. до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.
- 1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

- 1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.
- 1.15. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
  - 1.16. При смене формы собственности учреждения коллективный

договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

- 1.17. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.18. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

#### ІІ.ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

- 2. Стороны договорились, что:
- 2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором (эффективным контрактом), отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор (эффективный контракт) хранится у каждой из сторон.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

- 2.2. Работодатель обязуется:
- 2.2.1. Трудовой договор (эффективный контракт) заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

- 2.2.2. При заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.2.3. В трудовой договор (эффективный контракт) включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

включении трудовой (эффективный В договор контракт) дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению установленными трудовым законодательством иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор (эффективный контракт) включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В трудовом договоре (эффективном контракте) оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

- 2.2.4. Заключать трудовой договор (эффективный контракт) для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.
- 2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора (эффективного контракта) путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (эффективного контракта), и с учетом положений настоящего коллективного договора.
- 2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта).
- 2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективный контракт), в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта), за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора (эффективного контракта) без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп или учащихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора (эффективного контракта) не могут быть сохранены, с соблюдением положений (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.2.8. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

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.

- 2.2.9. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее чем за три месяца.
- 2.2.10.Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют работники:
  - предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
  - проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
  - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 2.2.11. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора (эффективного контракта) в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

- 2.2.12.Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178,180 ТК РФ).
- 2.2.13. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения: сохранения очереди на получение жилья в организации; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций (и другими дополнительными гарантиями).
- 2.2.14. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.
- 2.2.15.С учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации определить формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.
- 2.2.16. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств областного бюджета.
- 2.2.17.В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
- 2.2.18.В случае направления работника для повышения квалификации и переподготовки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

- 2.2.19.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.
- 2.2.20. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению организации или органов управления образованием).

- 2.2.21. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 2.2.22.Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 части 1 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
- 2.2.23. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:
- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, отпуске по уходе за ребенком, учебном отпуске;
  - лиц моложе 18 лет;
  - женщин, имеющих детей до трех лет;
  - одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
  - одновременно двух работников из одной семьи.
- 2.2.24. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть3 статьи 81 Трудового кодекса РФ).
  - 2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- 2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.
- 2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.
- 2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками членами Профсоюза.
- 2.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов,

связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров (эффективных контрактов).

2.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

# 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, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора (эффективного контракта), должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.
- 3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно хозяйственного, учебно—вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени социального педагога, вожатого, преподавателя-организатора ОБЖ, педагога-36 часов педагогической работы психолога составляет неделю. Продолжительность рабочего времени воспитателя(0,7 ставки) структурного подразделения дошкольного образования «Детский сад» составляет 25 часа 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 в период каникул — в пределах учебной нагрузки до их начала.

- 3.4. Неполное рабочее время неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):
  - по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 3.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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.

Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана организации и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

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

Утвердить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, который является приложением к коллективному договору (Приложение № 3).

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

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

Без согласия работников допускается привлечение без их согласия в случаях, определенных частью третьей ст.113 ТК РФ.

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

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

Привлечение работников учреждения К выполнению работы, предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором (эффективным контрактом), допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РΦ.

- 3.8. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка
- 3.9. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Педагогическим работникам школы 56 календарных дней. Педагогическим работникам структурного подразделения дошкольного образования «Детский сад» и заведующей 42 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующий годы работы — в соответствии с очередностью предоставления

отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

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

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

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

- 3.11. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:
  - за работу с вредными условиями труда 6 дней;
  - за ненормированный рабочий день 6 дней;
  - за особый характер работы 6 дней.

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

- 3.12. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 3.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

- 3.14. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенными учредителем и (или) Уставом учреждения (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации», ст.335 ТК РФ).
- 3.15. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:
  - на рождение ребенка 1 день;
  - бракосочетание детей 2 дня;
  - бракосочетание работника до 4 календарных дней;
- похороны близких родственников (отец, мать, дети) до 5 календарных дней;
  - работнику, работающему без больничных листов 3 календарных дня;
  - юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день 1 день.
- 3.16. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и

работодателем.

- 3.17. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ следующим работникам:
  - при праздновании свадьбы детей 2 календарных дня;
  - для проводов детей на военную службу 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника до 5 календарных дней.
  - 3.18. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.
- 3.19. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

# IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- 4. Стороны договорились о том, что:
- 4.1. Оплата труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Основная общеобразовательная школа села ГусевоКрасноармейского района Саратовской области» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа села ГусевоКрасноармейского района Саратовской области», которое разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией и является Приложением № 2 к настоящему Коллективному договору.

Положение об оплате труда и стимулирования разрабатывается на основе Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников общеобразовательных учреждений, утвержденной органами самоуправления муниципального образования.

- 4.2. Заработная плата это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.
- 4.3. Средства, поступающие на содержание организации образования распределяются: на оплату труда в размере 97% и на материально-техническое обеспечение в размере 3%.
- 4.4. Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части. Базовая часть составляет 80% от ФОТ, стимулирующая 20%.

- 4.5. Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебную нагрузку составляет 70% от базовой части ФОТ, фонд оплаты труда остальных работников организации составляет 30 % от базовой части ФОТ.
- 4.6. Фонд стимулирования распределяется между педагогическим составом, осуществляющим учебный процесс и остальными работниками организации соответственно: 75% и 25%.
- 4.7. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из следующих частей:
  - а) оклада, зависящего от:
  - расчетной стоимости одного ученико-часа;
  - количества учащихся (воспитанников) по предмету в каждом классе (группе) на начало учебного года;
  - количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;
  - повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;
  - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;
  - доплата за неаудиторную занятость.
- б) специальной части оплаты труда, состоящей из компенсационных выплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, за работу в ночное время и за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- в) дополнительных выплат в целях не уменьшения базовой части оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану;
- г) стимулирующих выплат, включающих в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).
- 4.8. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:
  - а) предметы по программам углубленного изучения до 1,06;
- б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения до 1,05;
  - в) русский язык, литература, иностранный язык, математика до 1,04;
- г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы до 1,28;
  - д) право, экономика, технология до 1,02;
- е) физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, основы безопасности жизнедеятельности, основы здорового образа жизни, ознакомление с окружающим миром, природоведение, экология, краеведение, ОРКСЭ 1,0.
- 4.9. Из общего фонда оплаты труда устанавливать дополнительные выплаты педагогическим работникам в случае уменьшения размера базовой части оплаты труда по сравнению с размером заработной платы педагогов до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема их должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.
- 4.10. Заработная плата других педагогических работников, учебновспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения на основании трудовых договоров, нормативных актов, принятых с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения и утвержденных тарифных ставок.

Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных

категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

4.11. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждений является вознаграждением за результативность и качество работы и определяется учреждением самостоятельно в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа села ГусевоКрасноармейского района Саратовской области» (Приложение № 2). Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным организациям (Управляющим Советом) на основании представления руководителя образовательного учреждения и по согласованию с профсоюзным комитетом.

# Руководитель обязуется:

- 4.12. Выплачивать работникам заработную плату путем перечисления на пластиковую карту не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни:
  - за первую половину месяца 25 числа текущего месяца;
  - за вторую половину месяца 10 числа месяца, следующего за отчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

- 4.13. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда в соответствии с требованиями трудового законодательства.
- 4.14. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата, в том числе стимулирующие выплаты и вознаграждение за классное руководство, выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.
- 4.15. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале по 28 –е (29-е) число включительно).
- 4.16. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же организации), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки по согласованию с профкомом.
- 4.17. Объем аудиторной занятости педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

Аудиторную и неаудиторную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эту работу завершать до окончания

учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и объема занятости в новом учебном году.

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом их аудиторной и неаудиторной занятости на новый учебный год в письменном виде.

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, аудиторной занятости на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем аудиторной занятости, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Часы, преподаваемые учителем в рамках сетевого, электронного обучения, а также дистанционных образовательных технологий являются часами аудиторной занятости и тарифицируются наряду с обычной часовой нагрузкой.

Объем неаудиторной занятости, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году без объективных причин.

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

- 4.18. Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной занятости учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя организации, возможны только в случаях:
- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения аудиторной и неаудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной аудиторной занятости в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же организации на все время простоя либо в другом организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной занятости;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- 4.19. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах согласно Положению об оплате труда и стимулирования работников (Приложение № 2), а также:
- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы.

4.20. 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, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующего в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ) независимо от вины работодателя (ст.236 ТК РФ)

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты.

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.

- 4.21. 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 ниже средней заработной платы.
- 4.22. Регулярно возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.
- 4.23. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки.
- 4.24. При подсчете неаудиторной занятости за работу педагога, выполняющего работу классного руководителя, использовать коэффициент 1.

Вознаграждение учителям предметникам за выполнение функций классного руководителя не входит в неаудиторную занятость и является доплатой к установленной заработной плате.

- 4.25. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.
- 4.26. Не допускать без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации проведение мероприятий по аттестации работников школы.
- 4.27. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 4.28. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.
  - 4.29. Изменение размера заработной платы производится:
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
  - при присвоении почетного звания со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

# V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

- 5. Стороны пришли к соглашению о том что:
- 5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
  - при приеме на работу (ст.64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
  - при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
  - при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
  - при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
  - при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
  - при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
  - в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
  - в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.
  - 5.2. Работодатель обязуется:
- 5.2.1. оказывать содействие в оздоровлении в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период осенних, зимних и весенних каникул детей работников школы;
- 5.2.2. соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением:
- работникам, направленным обучение работодателем на самостоятельно в государственную аккредитацию поступающим имеющие профессионального образовательные организации высшего образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих организациях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;
- работникам, обучающимся по заочной и очно заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего профессионального образования на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов.
- 5.2.3. В 01.01.2016года на оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.
- 5.3. Выплачивать надбавку в размере 15% к тарифной ставке (окладу) молодым специалистам (за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) на период первых 3-х лет работы после окончания организации среднего профессионального образования или вуза.

Молодым специалистам - педагогам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы, устанавливается

стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данной организации на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

- 5.4. Установить согласно закону Саратовской области «Об образовании» надбавку к должностному окладу за нагрудные знаки "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессиональнотехнического образования РСФСР";нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации" в размере 901 рубля.
  - 5.5. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией:
- сохранять в течение одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника при выходе на работу после:
  - длительной временной нетрудоспособности;
  - нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
  - нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном Законом «Об образовании в РФ».
- 5.6. 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.
- В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.
- 5.7. Квалификационные категории (первая, высшая) учитываются в течение срока их действия, в том числе при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.
- 5.8. При совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющихся квалификационных категорий.
- 5.9. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
- 5.10. Оказывать внебюджетных средств И средств ЭКОНОМИИ материальную помощь работникам, уходящим на пенсию старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам организации по утвержденному с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом профсоюзной организации перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размеров.
- 5.11. Производить выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство.

# VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда (ст.  $219 \text{ TK P}\Phi$ )

#### 6.1. Работодатель обязуется обеспечить:

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний,
- оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарём и сохранность этого имущества на период его эксплуатации,
  - выполнение всех работ, предусмотренных соглашением по охране труда,
- установление теплового режима в течение зимнего периода в соответствии с санитарными нормами,
- проведение ежедневной влажной уборки классов, коридоров, туалетов, раздевалок и других помещений,
- своевременную выдачу работникам спецодежды в соответствии с нормативными требованиями;
  - режим труда и отдыха работников.

Для реализации этих задач осуществить мероприятия по охране труда.

Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость и ответственные лица указаны в соглашении по охране труда, составляемом на 2016-2019 года. (Приложение № 8).

- 6.2. Выполнение нормативных требований и правил по охране труда, санитарно гигиенических условий содержания помещений.
  - 6.3. Контроль над:
  - состоянием условий труда и спецоценкой условий труда,
- правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.4. Проведение инструктажа по безопасным методам и приемам выполнения работ, противопожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях.
- 6.5. Своевременное информирование работников о существующем риске для здоровья, компенсациях, предоставляемых в случае ухудшения положения работающих.
  - 6.6. Организацию и проведение за счёт средств работодателя:
- медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения осмотра (ст. 212, 219 ТК РФ),
- санитарно бытового обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда, предоставить работникам помещение для приема пищи, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст.212,223 ТК РФ),
- проверку состояния питьевой воды в соответствии с санитарно гигиеническими требованиями.
  - 6.7. Ходатайствовать перед фондом социального страхования о

приобретении путевок на санаторное лечение для работников и их детей с учетом мнения профсоюзного комитета.

- 6.8. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, производить совместно с профсоюзным комитетом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. 212, 229 ТК РФ)
- 6.9. Принимать меры (оказание пострадавшим первой медицинской помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и в случае обострения профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ).
- 6.10. Нести ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.
- 6.11. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с обязанностей, выполнением трудовых a также временной потерей трудоспособности по вине работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в ст. 184 ТК РФ, Федеральным Законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 года. В соответствии с указанным законом размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом степени утраты трудоспособности. Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико - социальной экспертизы. Выплаты назначаются на основании решения фонда социального страхования РФ. Работнику, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, выплаты производятся через бухгалтерию.
- 6.12. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушений норм охраны труда (ст.  $220 \text{ TK P}\Phi$ ).
- 6.13. Выплачивать денежную компенсацию во время простоя в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (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). Работник имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания (ст. 219 ТК РФ).
- 6.14. Обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранение среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы.
- 6.15. Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 223

ТК РΦ).

- 6.16. Обеспечивать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, и при обострении профессиональных заболеваний.
- 6.17. Организовать совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 218 ТК РФ).

#### Работники обязуются:

- соблюдать правила и инструкции по охране труда,
- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессионального заболевания, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников (ст. 214 ТК РФ),
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях,
- проходить по приказу работодателя обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры.

# VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.
- 7.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов Профсоюза по вопросам:
- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
  - содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
  - соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 7.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст.377 ТК РФ).
- 7.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным

договором работодатель обязуется:

- 7.4.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством.
- 7.4.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).
- 7.4.3. Не препятствовать представителям Профсоюза, посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ части 3-5, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
- 7.4.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
- 7.4.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.
- 7.4.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией;
- 7.4.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения.
- 7.4.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социальнотрудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 7.4.9. Обеспечивать 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 профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

- 7.4.10.В случае, если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1% от заработной платы (ст.30, 377 ТК РФ).
- 7.4.11.Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

- 7.4.12. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.
- 7.4.13.За счет средств стимулирующего фонда учреждения производить ежемесячные выплаты председателю выборного органа первичной профсоюзной организации в размере до 10% от оклада (ст.377 ТК РФ).
- 7.4.14. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий организации ПО тарификации, аттестации педагогических работников, обследованию рабочих мест, связанных неблагоприятными условиями труда, охране труда, социальному страхованию и других.
- 7.5.С учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:
- расторжение трудового договора (эффективного контракта) 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. 113 ТК РФ);
  - очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
  - установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
  - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
  - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- •установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
  - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
  - создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
  - составление графиков сменности (ст.128 ТК РФ);
  - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
  - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.
- 7.6. Представлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

# VII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- 8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудового Кодекса РФ.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

- 8.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации.
- 8.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
  - 8.5. Осуществлять контроль охраны труда.
- 8.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 8.7. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.
- 8.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 8.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 8.10.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 заработке и страховых взносах работников.
- 8.11.Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.12.Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, обследованию рабочих мест с неблагоприятными условиями труда, охране труда и других.
- 8.13.Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения. Принимать участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности.
- 8.14.Оказывать в соответствии с Положением материальную помощь членам Профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого

человека.

- 8.15.Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.
- 8.16.Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских взносов.
- 8.17. Проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза об их правах и льготах, о роли Профсоюза в защите социально-трудовых прав членов Профсоюза.
- 8.18.Информировать членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.
- 8.19.Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).
- 8.20.Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников организации.
  - 8.21.Содействовать оздоровлению детей работников организации.

# VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 9. Стороны договорились:
- 9.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работнилов о выполнении.
- 9.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.
- 9.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.
- 9.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения условий коллективного договора.
- 9.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля выполнения условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).
  - 9.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.
- 9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП)

От работодателя:

От работников:

Директор МБОУ «ООШ села Гусево » « 28» октября 2016

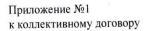
# 2010 T.B.

(подпись, Ф.И.О.)

Бондарева

Председатель ПК МБОУ «ООШ села Гусево » «28» октября 2016

(подпусь, Ф.И.О.)



СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
/Н.В.Жестакова /

УТВЕРЖДАЮ / приказ но МБОУ «ООШ села Гусево » № 181 от 28.10.2016 г. /Т.В. Бондарева/

# Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «ООШ села Гусево ».

#### 1. Общие положения.

- 1.1. Настоящие Правила разработаны и утверждены в соответствии со статьей 130 ТК Российской Федерации и имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива школы и структурного подразделения дошкольного образования «Детский сад», рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.
- 1.2. Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, каждый способный к труду гражданин РФ имеет право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.
- 1.4. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда, (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-Ф3)
- 1.5. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-Ф3).
- 1.6. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством совместно с представительным комитетом работников школы.

- 1.7. Правила внутреннего трудового распорядка содержат следующие разделы:
  - порядок приема и увольнения работников;
  - основные права и обязанности работника школы;
  - основные права и обязанности работодателя;
  - рабочее время и его использование;
  - поощрение за успехи в работе;
  - ответственность за нарушение трудовой дисциплины;
  - техника безопасности и производственная санитария;
  - заключительные положения.

# 2.Порядок приема и увольнения

- 2.1. Порядок приема на работу:
- 2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора(эффективного контракта) о работе в школе и структурном подразделении дошкольного образования «Детский сад».
- 2.1.2. Трудовой договор (эффективный контракт) 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 (эффективного контракта) хранится в учреждении, другой у работника.
- 2.1.3. При приеме на работу работник обязан предъявить администрации школы:
  - а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор (эффективный контракт) 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 в Российской Федерации").
- е) справку об отсутствии (наличии) судимости, в соответствии с Федеральным законом от 23.12.2010 № 387-ФЗ "О внесении изменений в статью 22.1 Федерального закона "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей" и Трудовой кодекс Российской Федерации" с 7-го января 2011 года работодатель при заключении трудового договора (эффективного контракта) вправе требовать у лица, поступающего на работу, справку об отсутствии (наличии) судимости. При этом в соответствии со ст. 351.1 ТК к работе, связанной с воспитанием детей, не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергающиеся уголовному преследованию за совершение преступлений определённых видов.
- 2.1.4. 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.

- 2.1.5. Прием на работу в школу и структурное подразделение дошкольного образования «Детский сад», без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация школы не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством, например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т. д.
- 2.1.6. Прием на работу оформляется приказом директора школы на основании письменного трудового договора (эффективного контракта). Приказ объявляется работнику под расписку (ст. 68 ТК РФ).
- 2.1.7. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора (эффективного контракта), независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).
- 2.1.8. В соответствии с приказом о приеме на работу, администрация школы 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.

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

Трудовая книжка директора школа хранится у учредителя.

- 2.1.10. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация школы обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.
- 2.1.11. На каждого работника школы 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 (эффективного контракта).

- 2.1.12. Администрация школы вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу.
- 2.1.13. Личное дело работника хранится в школе, в том числе и после увольнения 75 лет.
- 2.1.14. О приеме работника в школу и структурное подразделение дошкольного образования «Детский сад» делается запись в Книге учета личного состава.
- 2.1.15. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под расписку) с учредительными документами и локальными правовыми актами

школы, 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 школы.

- 2.2. Перевод на другую работу.
- 2.2.1. 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).

- 2.2.2. Перевод на другую работу в пределах школы и структурного подразделения дошкольного образования «Детский сад» оформляется дополнением к трудовому договору (эффективному контракту), на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).
- 2.2.3. Работодатель не может без согласия работника переместить его на другое рабочее место в случаях, связанных с изменениями в организации учебного процесса и труда (изменение числа классов, групп, количества учащихся (воспитанников), часов по образовательному (учебному) плану, образовательных программ и т.д.) и квалифицирующихся как изменение условий труда.

Об изменении условий труда без изменений трудовой функции работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде (ст. 73 Трудового кодекса РФ).

- 2.3. Прекращение трудового договора (эффективного контракта).
- 2.3.1. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.
- 2.3.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт), заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст. 80 ТК РФ).

При расторжении трудового договора (эффективного контракта) по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация может расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт) в срок, о котором просит работник.

Независимо от причины прекращения трудового договора (эффективного контракта) администрация школы 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 (эффективного контракта);
- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку, а также по заявлению работника копии документов, связанных с работой (ст. 62 ТК  $P\Phi$ );

- 2.3.3. Днем увольнения считается последний день работы.
- 2.3.4. 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 T-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.3.5. Увольнение председателя профсоюзной организации школы, и заместителя председателя, не освобожденных от основной работы, по инициативе администрации в соответствии с п. 2, п. 3б, п. 5 ст. 81 Трудового кодекса допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374, 376 Трудового кодекса РФ.

# 3. Основные права и обязанности работника Школы

- 3.1. Работник имеет право на:
- заключение, изменение и расторжение трудового договора (эффективного контракта) в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом);
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами 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 профессий и 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 интересов;
- участие в управлении организацией 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;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, 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 Типовым положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций РФ;
- получение в установленном порядке досрочной пенсии по старости в связи с 25-летней педагогической деятельностью;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем;
- 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.

#### 3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка школы и структурного подразделения дошкольного образования «Детский сад»;
  - соблюдать трудовую дисциплину;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом "Об образовании в Российской Федерации", Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями разделов "Должностные обязанности" и "Должен знать" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, 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;
- своевременно предупреждать Работодателя о невыходе на работу в случае болезни или по другим каким-либо причинам;
- своевременно и точно выполнять приказы и распоряжения администрации;
- по окончании рабочего дня учителя должны изучить информацию на доске объявлений на следующий день, ссылка на неосведомленность не допускается.
- в установленном порядке приказом директора школы на учителей может быть возложено классное руководство, заведование учебным кабинетом, учебно-

опытным участком, организация трудового обучения, общественно - полезного, производительного труда, а также выполнение других учебно-воспитательных функций по обоюдному согласию;

- педагогические работники несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей (воспитанников) во время проведения уроков (занятий), внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых школой и структурным подразделением дошкольного образования «Детский сад». Обо всех случаях травматизма учащихся (воспитанников) педагоги должны немедленно сообщать администрации в письменной форме;
  - учителя на переменах обязаны находиться в кабинете с учащимися;
- дежурный учитель должен находиться в рекреации школы. Дежурный учитель несет ответственность за жизнь и здоровье детей на переменах;
  - своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- классный руководитель не реже 1 раза в неделю проверяет дневники учащихся;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, диспансеризацию;
- вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с родителями и членами коллектива школы.

#### 4. Основные права и обязанности работодателя

- 4.1. 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.
  - 4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (эффективных контрактов);
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом);
- 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, трудовыми договорами (эффективными контрактами);
- 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, нести ответственность за нарушение 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 организацией 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, 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 (эффективными контрактами).

#### 5. Рабочее время и его использование

7.1. Для работников устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями в 1-8 классах, 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем в 9 классе.

Общим выходным днем является воскресенье.

Нерабочие праздничные дни в Российской Федерации:

- 1,2,3,4 и 5, 6 января новогодние каникулы;
- 7 января Рождество Христово;
- 23 февраля День защитника Отечества;
- 8 марта Международный женский день;
- 1 мая Праздник Весны и Труда;
- 9 мая День Победы;
- 12 июня День России;
- 4 ноября День народного единства.

Дополнительные нерабочие праздничные дни представлять в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы и трудовым договором, годовым календарным графиком, графиком сменности. В структурном подразделении дошкольного образования «Детский сад» устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

- 5.2. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Для педагогических работников структурного подразделения дошкольного образования «Детский сад» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 25 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса РФ).
- 5.3. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодно оплачиваемого отпуска педагогическим работникам учреждения устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.
- 5.4. Аудиторная занятость (учебная нагрузка) и неаудиторная занятость педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре (эффективном контракте).
- 5.4.1. Объем аудиторной занятости (учебной нагрузки) и неаудиторной занятости (педагогической работы) согласно п. 66 Типового положения об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, на которые распространяются настоящие Примерные правила, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе.
- 5.4.2. Первоначально оговоренный в трудовом договоре (эффективном контракте) объем аудиторной занятости (учебной нагрузки) может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре (эффективном контракте).
- 5.4.3. В случае, когда объем аудиторной занятости (учебной нагрузки) учителя не оговорен в трудовом договоре (эффективном контракте), учитель считается принятым на тот объем аудиторной занятости (учебной нагрузки), который установлен приказом руководителя при приеме на работу.

- 5.4.4. Трудовой договор (эффективный контракт) в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с аудиторной занятостью (учебной нагрузкой) менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:
  - по соглашению между работником и администрацией школы;
- 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 аудиторной занятости (учебной нагрузки) учителя в течение учебного года по сравнению с аудиторной занятостью (учебной нагрузкой), оговоренной в трудовом договоре (эффективном контракте) 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 аудиторной занятости (учебной нагрузки) в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение существенный 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 (эффективный контакт) прекращается (п. 7 ст. 77 ТК РФ).

- 5.4.6. Для изменения аудиторной занятости (учебной нагрузки) и неаудиторной занятости по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:
- а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 74 ТК РФ, например, для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки (аудиторной занятости) 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 школе на все время простоя на срок до одного месяца:
- в) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту аудиторную занятость (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. Аудиторная занятость (учебная нагрузка) и неаудиторная занятость педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа, а также с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение учебной (аудиторной) нагрузки и неаудиторной

занятости на методобъединениях, педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые они должны быть предупреждены о возможном изменении вобъеме аудиторной занятости (учебной нагрузки) и неаудиторной занятости.

- 5.4.8. При проведении тарификации учителей на начало нового учебного года объем аудиторной занятости (учебной нагрузки) и неаудиторной занятости каждого учителя устанавливается приказом директора школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа, которое должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.
- 5.4.9. При установлении аудиторной занятости (учебной нагрузки) и неаудиторной занятости на новый учебный год следует иметь в виду, что как правило:
- а) у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем аудиторной занятости (учебной нагрузки);
- б) объем аудиторной занятости (учебной нагрузки) и неаудиторной занятости 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 директором 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 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 для структурного подразделения дошкольного образования «Детский сад» с 08.00 часов до 13.00 часов.
- 5.8. 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 директором с учетом мнения выборного профсоюзного органа.
- 5.8.1. 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.

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

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 и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

- 5.9. Администрация привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на учебный год, утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.
- 5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы.

В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией школы к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их аудиторной занятости (учебной нагрузки) и неаудиторной занятости до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал 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.

5.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией школы 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.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается 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 время этого отпуска.

- 5.12. Педагогическим работникам запрещается:
- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
  - удалять учащихся (воспитанников) с уроков (занятий);
  - курить в помещении и на территории образовательного учреждения.
  - 5.13. 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;
- присутствовать на уроках (занятиях) посторонним лицам без разрешения администрации учреждения;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель учреждения и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников).

### 6.Поощрения за успехи в работе

- 6.1. За образцовое выполнение обязанностей, продолжительную (10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 лет) и безупречную работу, новаторство в работе, выполнение важных учебных и иных заданий, за позитивные поступки и действия, повышающие статус школы, применяются следующие поощрения:
  - объявление благодарности;
  - выдача премии;
  - награждение ценным подарком, почетной грамотой;
  - представление к награждению отраслевыми наградами.

- 6.2. Указанные поощрения применяются директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом школы, объявляются приказом по школе, 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 поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий и др.
- 6.5. К работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, меры поощрения не применяются в течение года.

### 7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

- 7.1. Нарушения трудовой дисциплины (неисполнение ли ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей) это несоблюдение:
  - правил внутреннего трудового распорядка;
  - должностных инструкций;
  - положений;
  - приказов (распоряжений) директора школы;
- технических правил и иных нормативных документов, утвержденных в определенном порядке.
- 7.2. Нарушение трудовой дисциплины влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных законодательством.
- 7.3. За нарушение трудовой дисциплины директор школы применяет следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):
  - замечание;
  - выговор;
  - увольнение.
- 7.4. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором ли правилами внутреннего трудового распорядка, за появление на работе в нетрезвом виде, состоянии наркотического или токсического опьянения, прогул, совершение по месту работы хищения.
- 7.5. Прогулом считается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня или всей смены.
- 7.6. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объявления не может служить препятствием для применения взыскания. При

отказе работника дать объяснение, составляется акт, в котором фиксируется факт отказа подписью 3-х лиц.

- 7.7. Дисциплинарные взыскания объявляются директором школы непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни ли пребывания работника в отпуске.
- 7.8. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности не позднее 2-х лет со дня его совершения.
- 7.9. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 7.10. При применении взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.
- 7.11. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием причин его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в течение 3 рабочих дней.
- 7.12. Приказ в необходимых случаях доводится до сведения работников школы и работников структурного подразделения дошкольного образования «Детский сад».
- 7.13. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания рабочий ли служащий не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.
- 7.14. Администрация по своей инициативе либо ПО ходатайству представительного комитета работников школы может издать (распоряжение) о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при этом проявил себя как добросовестный работник.
- 7.15. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих правилах, к работнику не применяются

### 8. Техника безопасности и производственная санитария

8.1. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные правила, инструкции, предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья работников, обучающихся, действующие в школе и структурном подразделении дошкольного образования «Детский сад»; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе 8 настоящих правил.

#### 9. Заключительные положения

9.1. Правила внутреннего трудового распорядка действуют с момента утверждения директором школы с учетом мнения представительного комитета работников школы.

9.2. , после внесе	Данные ения изм	правила енений п	доводятся од роспись.	до	работников	при	приеме	на	работу	или
			1							

Приложение №2 к коллективному договору

Принято на собрании Трудового коллектива Протокол №2 от 28.10.2016 г. Председатель ПК \_/Н.В.Жестакова /

**УТВЕРЖДАЮ** приказ по МБОУ «ООШ села Гусево » № 181 or 28.10.2016 г. ПВ. Бондарева/

#### Положение

«О новой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа села Гусево Красноармейского района Саратовской области»

> Рассмотрено Управляющим советом протокол № 1 от 28.10. 2016

Агеева

## Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета.

Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы соответствующего учреждения (К) определяется на основании следующих критериев:

- а) включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;
- б) дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета (лаборатории) и техники безопасности в них; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных необходимость источников (например, история, география); литература, подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и т.д.);
- в)дополнительная нагрузкапедагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся и особенности, связанные с их развитием (начальная школа);
- г) специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учёт вклада данного предмета в её реализацию.

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

- а) предметы по программам углубленного изучения 1,06;
- б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, поновым УМК, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения 1,05;
  - в) русский язык, литература, иностранный язык, математика 1,04;
- $\Gamma$ ) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1 4 классы начальной школы 1,28;
  - д) право, экономика, технология -1,02;
- д) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение 1,0.

# Доплаты педагогическим работникам МБОУ «ООШ села Гусево» 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:

### Диз = $\sum$ Стп $\mathbf{x}$ Чаз $_{\mathbf{i}}\mathbf{x}$ $\mathbf{Y}_{\mathbf{i}}$ $\mathbf{x}$ $\mathbf{A}$ $\mathbf{x}$ $\mathbf{K}_{\mathbf{i}}$

i=1

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

 $\mathbf{ { Ha3}_{i} }$  - количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

 $\mathbf{Y_i}$  - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

 $K_i$  - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем учреждения.

### І.Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

No	Составляющая неаудиторной	$K_i$	Нормы	Форма
	занятости		времени	отчетности
1	Классное руководство: ведение школьной документации (классный журнал, проверка дневников обучающихся, личные дела, отчеты)	1	1 час в неделю	Кл.журналы, дневники, личные дела, отчеты и т.д.
2	Проведение родительских собраний и работа с родителями	1	2 часа в месяц	Индивидуальный план работы, протоколы родительских собраний

3	Кружковая работа по предмету	1	1-2 часа в	План работы
			неделю	кружка, журнал
				проведения
				кружковых
				занятий
4	Консультации и дополнительные	1	1- 2 часа в	График
	занятия с обучающимися,		неделю	дополнительных
	подготовка к школьным,			занятий и
	муниципальным, региональным,			консультаций,
	всероссийским олимпиадам,			журнал учета
	смотрам, конкурсам,			
	соревнованиям и т.п.			
5	Подготовка к урокам и другим	до	Согласно	Поурочный план-
	видам учебных занятий,	0,05	приложения	конспект
	подготовка дидактических			
	материалов и наглядных пособий			
	к урокам			

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.

## **П.**Норма времени на подготовку к урокам и другим видам учебной деятельности

Норма времени устанавливается с учетом сложности предмета, степени новизны учебной программы

No	Предметы, учебная деятельность	Норма	Ki
$\Pi \backslash \Pi$		времени на 1	
		час АЗ	
1	Начальная школа	0,5 часа	0,05
2	Русский язык, литература, иностранный язык,	0,3 часа	0,06
	математика		
3	История, обществознание, география, биология, химия, информатика, физика, экология, ОБЖ, ОЗОЖ, право, экономика	0,25 часа	0,05
		0.2	0.01
4	Физкультура, ИЗО, музыка, технология	0,2 часа	0,01

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

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не установленных трудовым законодательством ниже размеров, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами педагогических работников, непосредственно ДЛЯ осуществляющих учебный процесс, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к должностному окладу.

Виды работ	Компенсационный				
	коэффициент				
1. За работу во вредных и (или) опасных и и	ных особых условиях труда				
с тяжелыми и вредными условиями труда (за	до 0,12				
время фактической занятости в таких условиях)					
2. За работу в условиях труда, отклоня	ощихся от нормальных				
за работу в ночное время	0,35				
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК				
	РФ				
3. За работу, не входящую в круг основны	х обязанностей работника				
За проверку письменных работ в школах					
за проверку письменных работ в 1 - 4 классах	0,05				
за проверку письменных работ по русскому	0,075				
языку и литературе в 5 - 11 классах					
за проверку письменных работ по математике,	0,05				
иностранному языку, черчению					
за проверку письменных работ по истории,	0,025				
химии, физике, географии, биологии					
за заведование кабинетами, лабораториями	0,05				
за заведование учебными мастерскими	0,20				
при наличии комбинированных мастерских	до 0,35				
за ведение школьного сайта	0,20				
за заведование учебно-опытными (учебными)	0,25				
участками учреждения					
за внеклассную работу по физическому	до 1,0				
воспитанию (в зависимости от количества					
классов)					

Виды работ	Компенсационный
	коэффициент
за работу с библиотечным фондом учебников (в	до 0,20
зависимости от количества экземпляров	
учебников)	
за обслуживание работающего компьютера в	0,05
кабинете вычислительной техники	за каждый работающий
	компьютер
за руководство школьными и	0,10
районными методическими объединениями	0,20
за ведение делопроизводства и бухгалтерского	до 0,15
учета, в том числе по подсобному сельскому	
хозяйству (в зависимости от объёма работы)	

Приложение №3



### ПЕРЕЧЕНЬ должностей и профессий работников с ненормированным рабочим днем

Количество работников
1

Директор школы:

Т.И.Бондарева

Наименование должности лица, с которым согласуется документ Председатель ПК Н.В.Жестакова 28.10.2016 г.

Мнение представительного органа работников учтено. Протокол заседания представительного органа работников от 28.10.2016 г. № \_\_1\_

Принято на собрании трудового коллектива Протокол № 2 от 28.10.2016 г. *Э | Эсестрании* 

Приложение №5
к коллективному договору

"Утверждаю»

Директор МБОУ «ООШ с.Гусево

Т.В. Бондарева
Приказ № 181 от 28.10.2016г.

### Положение

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических и иных работников организации

> «Согласовано» Управляющим советом Протокол № 1 от 28.10.2016 г.

#### I. Общие положения

- 1.1. Правовым основанием разработки Положения о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических и иных работников организации (далее - Положение) являются Указ Президента РФ от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «О программе совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг.»; Письмо Минобрнауки России №  $A\Pi - 1073/02$  от 20.06.2013 года «О разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников»; Методические рекомендации от 18.06.2013 года Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации И органами местного самоуправления эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников.
- 1.2. Настоящее Положение определяет общие требования к стимулированию труда работников организации, реализующей образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования.
- 1.3. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных уставных задач.
- 1.4. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности работников организации. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Общая максимальная баллов для максимальное сумма педагогических работников, заместителей директора по учебно-воспитательной воспитательной работе, вожатой, социального педагога, преподавателя-организатора ОБЖ, воспитателя ГПД составляет 100 баллов; для заместителя директора по АХЧ, заведующего библиотекой (библиотекаря) – 40 баллов; для обслуживающего персонала – 30 баллов.
- 1.5. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции организации.
- 1.6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
- 1.7. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника.

### **II.** Порядок стимулирования

- 2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации осуществляется экспертной комиссией по распределению стимулирующих надбавок фонда оплаты труда работникам организации, создаваемой по решению Педагогического совета. В её состав в обязательном порядке входят директор организации, заместители директора по УВР, заместитель директора по ВР, руководители методических объединений и председатель профсоюзного комитета.
- 2.2. Количество баллов, набранных работниками организации в соответствии с критериями и показателями качества и результативности деятельности, согласовывается с органом государственно-общественного управления (Управляющим советом) по представлению руководителя организации.
  - 2.3. Работники организации самостоятельно, один раз в год, заполняют

портфолио результатов своей деятельности и передают в экспертную комиссию для проверки и уточнения. Для административно-управляющего и обслуживающего персонала экспертная комиссия один раз в отчетный период, заполняет таблицу результатов деятельности работников. Заключения экспертной комиссии по оценке деятельности работников, согласовываются с профсоюзным комитетом организации и передаются директору школы для рассмотрения и передачи на согласование в Управляющий совет.

- 2.4. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение Управляющему совету до 25 декабря текущего года.
- 2.5. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей:
- 2.6. Приложение № 1. Критерии и показатели эффективности деятельности учителей-предметников и учителей начальных классов;
- 2.7. Приложение № 2. Критерии ипоказатели качестваирезультативности деятельностизаместителядиректорапоучебнойработе;
- 1.8. Приложение № 3. Критерии ипоказатели качестваирезультативности деятельности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.
- 1.9. Размер стимулирующей надбавки конкретного работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

### **III.** Порядок определения размера стимулирующих выплат

- 3.1. Общий фонд стимулирующей части организации распределяется между ФОТст педагогического персонала и ФОТстадминистративно-управляющего, учебновспомогательного и младшего обслуживающего персонала в соотношении 70 к 30.
- 3.2. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику организации.
- 3.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала, запланированного на период с января по декабрь текущего года включительно, делится на общую сумму баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла педагога.
- 3.4. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда административноучебно-вспомогательного обслуживающего управляющего, младшего персонала, запланированного на период с января по декабрь текущего года включительно, делится общую баллов всех представителей на CVMMV административно-управляющего, учебно-вспомогательного И младшего обслуживающего персонала, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла данной категории работников.
- 3.5. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику, заместителю руководителя, иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательному иобслуживающему персоналу организации за период с января по декабрь отчетного года показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. Указанная выплата производится равными долями ежемесячно с января по декабрь.
- 3.6. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

### Приложение №1 к положению

о порядке распределения стимулирующей части

### Критерии и показатели эффективности деятельности учителей-предметников и учителей начальных классов

<b>№</b> ПП	Критерии				Показ	атели				
1	Реализация дополнительн ых проектов	К1П1 Организация дея	тельности учащ	ихся в пред	метных і	роектах				Выставляется сумма баллов, но не более 8
	(экскурсионн ые и экспедиционн	Внеклассное мероприятие по Участие в предметной неделе - 2 Проекты по предмету: Школьный уровень - 3 Муниципальный - 4								
	ые программы,	V41V4	Региональный — 5 Более высокий - 8							
	групповые и индивидуальн ые учебные	<b>К1П2</b> участвующихвсоциалы поделок, надпредметны		ныхпроекта	ах,социал	ьнозначимы	хакциях	,конкурсах	Участиеобучающихся, , выставках, ярмарках	Выставляется сумма баллов, но не более 12
	проекты обучающихся,	участие	школьный		,			егиональный более высокий уровень		
	социальные проекты, др.)	Школьный -2 Муниципальный -3 Более высокий уровень - 5	1 призовое место - 2 и более - 5	3	призово и более -	е место -6 8	место 2 и бол	призовое - 9 see - 10	1 призовое место - 11 2 и более - 12	
		* *	К1П3 Проектная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя и учителя-предметника							
		Проведение экску посещение театра, му др. на муниципал уровне - 1	зея и на регион	театр, музо нальном уро	_	Выезд на слеты - 5	турис	ЭК ОЛ	роведение многодневных скурсий, выезд на импиады регионального международного уровня	

						-6		
		К1П4 Участие в конк	и vpce «Лучший уч	ненический класс»				
			Участие			Призовое ме	сто	
			8					
Ман	симальный балл	по критерию – 10.						
		вычисляется средний		•	енному результату	прибавляется	критерий К1П4.	
	-	сументы: информация,	• •	*				
	•	<b>окументы</b> : приказы о	проведении м	ероприятий, экскур	сий, месячника,	социальных ак	ций, копии дипломов,	
серт	ификатов и др.	<u> </u>						
2	Организация	К2П1 Ведение портф	оолио учащихся					Выставляется
	(участие)							максимально
	системных			Τ		T = -		возможный балл
	исследований,	Нет - 0		Требования к вед	* *	-	к ведению портфолио	
	мониторинга			выполняются части	чно - 3	выполняются	полностью - 5	
	индивидуальн	К2П2 Динамика среді	него балла портф	ООЛИО				Выставляется
	ых							максимально
	достижений		1					возможный балл
	учащихся	сохранение	повышение на			пение на	повышение более,	
		1	0,1-1%	2- 3%	4- 5%		чем на 10%	
		I I I I I I I I I I I I I I I I I I I	=		4		5	D
		К2П3 Ведение электр		В				Выставляется
		сервера Дневник.ру и	др.					максимально возможный балл
		Не ведется - 0		Выставлены только	· orrorrer 2	Ведется полно	20TX 10 5	возможный оалл
		К2П4 Администратор	у Пиевини ву 10		О ОЦСНКИ - 2	ведется полне	ЭСТЬЮ - Э	
Ma	⊥ ксимальный балл		дновник.ру - 10	'				
		но критерию –3 вычисляется средний	ร์ ก็จาก ทก ทกษรรร	тепам 1.3 к получе	PHUMAN NESVALTSTY	, прибавлаетса	балл К2П4	
		<b>сументы</b> : информация,			лиому результату	приоавлистся	0a)]]	
3	Динамика	КЗП1 Доля обучающ			агога), преодолеви	их минимальны	й порог на ЕГЭ	Выставляется
	индивидуальн		, : : (: : =====) • :		· · · · / , F · · · · · ·		- r >	максимально
	ых							возможный балл
	образовательн	менее 50 %	50 - 59 %		60 - 70 %	боле	ee 70 %	

ых	0		5		8 10					
результатов	КЗП2 Количе	ство обучающ	ихся (от выпус	кников данног	го педагога), н	абравших 85 бал	плов и более на	ЕГЭ	Выставляется	
(по									максимально	
результатам									возможный ба.	
контрольных	0		1		2-3		3 и более			
мероприятий,	0		5		8		10			
промежуточно	Подтверждающие документы: информация о результатах ЕГЭ и годовых отметках, заверенная директором							]		
й и итоговой	КЗПЗ Доля	я обучающи	іхся (выпускі	ников 9 в	классов дан	ного педагог	га), подтверд	дивших по	Выставляется	
аттестации)	результатам г	осударственно	ой итоговой атте	естации годовы	іе отметки				максимально возможный ба:	
	менее 50 %		50 - 59 %		60 - 70 %		более 70 %			
	0		5		8		10			
	Подтверждан	ощие докуме	енты: информа	ация о резуль	татах государ	оственной итого	рвой аттестаци	ии и годовых		
	отметках, заве	отметках, заверенная директором								
	КЗП4 Доля обучающихся (от выпускников 9 классов, изучавших у данного педагога элективный курс),									
	<b>КЗП4</b> Доля	обучающихся	(от выпуски	иков 9 класс	сов, изучавші	их у данного	педагога элект	тивный курс),	Выставляется	
	, ,	•	(от выпускні ветствии с изуча		•	их у данного	педагога элект	тивный курс),	Выставляется максимально возможный ба.	
	, ,	рофиль в соотв	` -		ным курсом	их у данного 50 - 70 %	педагога элект	<b>31</b> //	максимально	
	выбравших пр	рофиль в соотв	ветствии с изуча	емым электив	ным курсом	50 - 70 %		<b>31</b> //	максимально	
	выбравших пр менее 30 %  О Подтверждан	рофиль в соотв	ветствии с изуча 6 - 49 %	50 - 59 % 6 ация по каждо	ным курсом 6	50 - 70 %	более 70 10	0%	максимально	
	выбравших применее 30 % 0 Подтверждан профиль обуч КЗП5 Динами	рофиль в соотв	ветствии с изуча 6 - 49 % енты: информа ная директором	50 - 59 % 6 ация по каждо	ным курсом ————————————————————————————————————	50 - 70 %	более 70 10 щая наименов	Э% ание курса и	максимально возможный ба Выставляется максимально	
	выбравших применее 30 % 0 Подтверждан профиль обуч КЗП5 Динами	рофиль в соотв	ветствии с изуча 6 - 49 %  енты: информа ная директором наний в течени	50 - 59 % 6 ация по каждо	ным курсом ————————————————————————————————————	50 - 70 % В емуся, содержа	более 70 10 щая наименов	Э% ание курса и	максимально возможный ба. Выставляется	
	выбравших применее 30 % 0 Подтверждан профиль обуч КЗП5 Динами учетом всех п	30 % 3 ощие докуме нения, заверенн ика качества з предметов, кото повышение на	ветствии с изуча 6 - 49 %  енты: информа ная директором наний в течени орые ведет педа повышение на	50 - 59 % 6 пция по каждо е отчетного пентог) повышение на	ным курсом	60 - 70 %  вемуся, содержа  вается средний повышение более, чем	более 70 10 щая наименов показатель каче	Э % ание курса и ества знаний с	максимально возможный ба Выставляется максимально	
	выбравших применее 30 % 0 Подтверждан профиль обуч КЗП5 Динами учетом всех посхранение при среднем качестве	рофиль в соотв  30 % 3  ощие докуме нения, заверенн ика качества з предметов, кото повышение	ветствии с изуча 6 - 49 %  енты: информа ная директором наний в течени орые ведет педа повышение	50 - 59 % 6 ация по каждо е отчетного пе ггог)	ным курсом	50 - 70 %  в емуся, содержа  вается средний п	более 70 10 щая наименов показатель каче сохранение при среднем качестве	о %  ание курса и  ества знаний с  сохранение при среднем качестве	максимально возможный ба Выставляется максимально	
	выбравших применее 30 % 0 Подтверждан профиль обуч КЗП5 Динами учетом всех посхранение при среднем качестве знаний до	30 % 3 ощие докуме нения, заверенн ика качества з предметов, кото повышение на	ветствии с изуча 6 - 49 %  енты: информа ная директором наний в течени орые ведет педа повышение на	50 - 59 % 6 пция по каждо е отчетного пентог) повышение на	ным курсом	60 - 70 %  вемуся, содержа  вается средний повышение более, чем	более 70 10 щая наименов показатель каче сохранение при среднем	о %  ание курса и  ества знаний с  сохранение при среднем	максимально возможный ба Выставляется максимально	
	выбравших применее 30 % 0 Подтверждам профиль обуч КЗП5 Динами учетом всех постранение при среднем качестве	30 % 3 ощие докуме нения, заверенн ика качества з предметов, кото повышение на	ветствии с изуча 6 - 49 %  енты: информа ная директором наний в течени орые ведет педа повышение на	50 - 59 % 6 пция по каждо е отчетного пентог) повышение на	ным курсом	повышение более, чем на 10% при	более 70 10 щая наименов показатель каче сохранение при среднем качестве	о %  ание курса и  ества знаний с  сохранение при среднем качестве	максимально возможный ба Выставляется максимально	

		Подтверждающие	документы: копи	и страниц клас	сных	х журналов, заверен	ные директоро	м, копі	ия личі	ной карты	
		учителя, заверенна	я директором								
						чальной школы), под				• •	Выставляется
				*	ледо	ваний в начальной	школе.Если т	аких у	чащихс	ся нет, то	максимально
			1 3 1								возможный балл
		Менее 50%	50-59%			60-70%		Более 70%			
		0	5			8	10				
		<b>Подтверждающие</b> директором	Подтверждающие документы: информация о результатах независимой аттестации и годовых отметках, заверенная директором								
		КЗП7 Динамика п				комплексной работ	ы в 1 классе (ср	авнива	ются р	езультаты	Выставляется
		раоот, проведенны	х в конце 1-го класс	а и в 1-м полуго	одии	2-го класса)					максимально возможный балл
		сохранение при	повышение на	повышение	на	повышение на 2-	повышение н	а 4- п	овыше	ние	
		среднем качестве	0,1-0,5%	0,6-1%		3%	5%	б	олее,	чем на	
		знаний до 30%						1	0%		
		1	2	3 5 7 10				10			
		КЗП8 Доля учащи	хся (выпускников д	анного педагога	а), сд	ававших ОГЭ и ЕГЭ					Выставляется максимально
		0%	до 30%			30-60%		60-100%			возможный балл
		0	1			2	3	.0070			
Мак	<u> </u> симальный балл	по критерию – 10	1								
			ний балл по показа	телям 1-7, к по	олуч	енному результату	прибавляется	балл К	ЗП8		
4	Реализация					уровня с активным у	_				Выставляется
	мероприятий,		1 1	. 1	,	,1	1				максимально
	обеспечивающ										возможный балл
	их	0	1-2			3-4	Боле	ee 5			
	взаимодействи	0	3			6	10				
	е с родителями	Подтверждающие	<b>документы</b> : копии	и распорядителн	ьных	документов по итог	ам мероприяти	й			
	учащихся	К4П2 Изменение	доли учащихся в кл	ассе, совершив	ших	правонарушения, и	стоящих на в	нутриш	кольно	м учете и	Выставляется
		учете ПДН (постав	лен на учет во врем	я учебы у данно	ого п	едагога; снижение –	снят с учета во	время	учебы	у данного	максимально
		педагога)									возможный балл

		увеличение	сохранен	ие	отсутствие		снижение			
		0	3		8		10			
		Подтверждающие д	окументы: ко	пии списков обу	чающихся, состо	ящих на в	внутришкольном учете за			
		межаттестационный п								
		-	* *		обучающимися и и	их родителям	ии (доля обучающихся и их	Выставляется		
		родителей, имеющих г	родителей, имеющих позитивные отзывы)							
		30 - 49 %								
		3								
		К4П4 Доля конфликты	<b>К4П4</b> Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне							
					I 00 400	1		возможный балл		
		менее 50 %	50 - 79 %		80 - 100 %		отсутствие			
					_		конфликтных ситуаций			
		0	3	5		7				
		Подтверждающие дог	·							
		К4П5 Доля учащихся	класса, обеспече	нных горячим питаі	нием			Выставляется		
								максимально		
		20.0/	2004 40.04		, Loon,	0 7 0/	7 070	возможный балл		
		менее 30 %	30% - 49 %	50% - 79 %		- 95 %	более 95%			
		0	4	7	10		16			
		Подтверждающие дог			директором			D		
		К4П6 Организация лет	гнеи оздоровител	іьнои кампании				Выставляется		
								максимально		
		D- 6		D-6		D		возможный балл		
		Работа в лагере	с дневным			Руководств пребывание	*			
		пребыванием – 3		оздоровительном	учреждении - 4	преоывание	ем - 10			
		Максимальный балл								
		балл К4П6	вычисляется с	реднии оалл по по	казателям 1-5, к т	юлученному	у результату прибавляется			
5	Участие		п иполог ушелер	MICHILLY D MODOLING	итиях опособству	MOUHIN CONT	ранению и восстановлению	Выставляется		
3			-				ранению и восстановлению овья, туристические походы,	максимально		
	результаты	психического и физ	ического здоров	вы (праздники зд	оровья, спартакиад	цы, дни здорс	льы, туристические походы,	максимально		

участия	военно-полевые сборы	и т.п.)						возможный балл
учеников на	менее20%	20%-39%	40%-59%		60%-79%		80%иболее	
олимпиадах,	0	4	6		8		10	
конкурсах,	Подтверждающие до	кументы: копии раст	порядительны	х документ	ов, грамот, дипло	омов, с	видетельствующих об	
соревнованиях	участии в мероприятия	IX						
и др.	К5П2 Участие и колич	ество призовых мест о	бучающихся	по итогам уч	настия в предметн	ых оли	мпиадах	Выставляется сумма баллов, но не более 16
	участие	школьный	муниципал	іьный	региональный		более высокий уровень	
	Школьный – 1 Муниципальный -2	1 призовое место - 3	1 призов 6	ое место-	1 призовое место - 10		1 призовое место - 14	
	Более высокий уровень - 6	2 и более - 6	2 – 10 (+ каждое дополните			аждое	2 и более - 16	
	Подтверждающие до олимпиадах, грамот, д	ипломов	спорядительн	ых докуме		там уч		
	<b>К5П3</b> Участие и к гранты, научные конфе		• •	•		чий (пр	редметные конкурсы,	Выставляется сумма баллов, но не более 16
	участие	школьный	муниципал	ьный	региональный		более высокий уровень	
	Школьный – 1 Муниципальный -2	1 призовое место - 3	1 призово 6	е место -	1 призовое место - 10		1 призовое место - 14	
	Более высокий уровень - 6	2 и более - 6	_	1 балл за	2 и более - 14		2 и более - 16	
			дополните	іьное)	дополнительное)			
		<b>К5П4</b> Участие и количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно-эстетической направленности (отчетные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.)						
	школьный	муниципальный	й	региональн	ный	более урове		

		Участие – по 0,1	за Участие – по	о 0,5 за	Участие -	по 1 за каждого	Учас	гие – по 2 за каждого	
		каждого участника, но	не каждого участн	ика, но не	очного уч	астника, но не	очно	го участника, но не	
		более 5;	более 8;		более 12		более	e 18;	
		1 призовое место – 1;	призовое место	- 3;	1 призово	е место – 5;	1 пр	изовое место – 9;	
		2 и более - 2	2 и более - 5		2 и более -	7	2 и б	олее - 10	
		К5П5 Подготовка общен	ікольных мероприяти	й художест	венно-эстеті	ической направлен	ности	(отчетные концерты,	Выставляется
		праздники искусства, ут	ренники, выставки, яр	марки поде.	лок и др.)				максимально
									возможный балл
		1мероприятие	3 мероприятия		5мероприя	тие	более	е10 мероприятий	
		2	6		10		15		
		Максимальный балл по							
		В целом по критерию в	-			•			
		Подтверждающие доку	менты: копии расп	орядительн	ых докумен	гов по результата	ам уча	стия в мероприятиях,	
		грамот, дипломов							
6	Участие в					Выставляется			
	коллективных	1 1 1				сумма баллов, но			
	педагогически								не более 15
	х проектах	школьный	муниципальный		регионалы	ный		е высокий	
		Мастер-классы, открыт	ый   7		12		15		
		урок – 5;							
		отчёты, выступления-2							
		Подтверждающие докум						•	
		К6П2 Участие (руковод	цство) учителя в р	работе эксп	ертных ко	миссий, групп,	жюри	олимпиад, творческих	Выставляется
		лабораторий, центров							сумма баллов, но
				T			1		не более 15
		0	ікольный	муниципал	ІЬНЫЙ	региональный		более	
						10		высокий	
		0 2		5,	1.1	12,	,	14,	
		руководитель - 6 руководитель - 11 руководитель - 14 руководитель - 15							
			одтверждающие документы: копии распорядительных документов ППЗ Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных						
		•	2						Выставляется
		конкурсах "Учитель го	ода", "Лидер в обр	азовании",	учитель -	учителю", "Фест	тиваль	достижении молодых	максимально

		специалистов", конкур	се лучших учит	елей в	рамках реализации ПНГ	IO			возможный балл	
		0	школьный		муниципальный	региона	альный	более		
		0	участие- 2		участие-5	участи	e-10	участие – 13		
			призовое место	o-3	призовое место-7	призов	ре место-12	призовое место - 15		
		К6П4 Обновление шко	ольного сайта						Выставляется	
									максимально	
									возможный балл	
		Не участвует		Разме	щение на сайте информ	иации о	Размещение и	на сайте собственных		
				прове	денных мероприятиях		разработок			
		0		2			3			
		К6П5 Руководство РМ	<b>26П5</b> Руководство РМО, ответственный за ведение школьного сайта – 10							
		К6П6 Организация по,	дготовительных	занятиі	й с дошкольниками – 8					
		Максимальный балл по критерию – 12								
		В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-4, к полученному результату прибавляется								
		балл К6П5, К6П6								
7	Участие	К7П1 Доля учащихся	(у данного педаг	ога), за	нимающихся по програм	имам углу	убленного изуче	ения предмета	Выставляется	
	педагога в								максимально	
	разработке и		T			1		T	возможный балл	
	реализации	0	до 40 %		40 - 59 %	60 % - ′	79 %	80 - 100 %		
	основной	0	2		6	8		10		
	образовательн	· · · · ·	(у данного педаг	гога), за	нимающихся по програ	ммам про	фильного уров	ня (от учащихся 10 - 11	Выставляется	
	ой программы	классов)							максимально	
			10.07		10 700	10 50			возможный балл	
		0	до 40 %		40 - 59 %	60 - 79	%	80 - 100 %		
		0	2		6	8		10	D	
		•			ганных педагогом и их	соответ	ствие локальні	ым актам организации	Выставляется	
		(включаются все прогр	аммы по тарифи	ицируем	иой нагрузке)				максимально	
		D			D				возможный балл	
		Разработаны не полностью и частично соответствуют В наличие, соответствуют локальным актам								
		локальным актам			5					
		3			5			v	D	
		К7П4 Участие пед	цагога в иннов	ационн	ой деятельности по	предмет	ту, апробации	новых технологий,	Выставляется	

		методик, учебно-метод	ических компле	ектов					максимально возможный балл
		школьный уровень		муниципальный	уровень	уровень регио		федеральный	
		6		8		10			
		К7П5 Участие в работе	групп по разра	ботке ООП					
		Heт - 0 Да - 5							
		Максимальный балл по критерию – 8							
		В целом по критерию							
		Подтверждающие документы: рабочие программы педагогов, утвержденные руководителем учреждения,							
		распорядительный дон	-	_	-				
		деятельности по предме							
3	Организация	К8П1 Участие и					триотичес	кой, экологической,	Выставляется
	физкультурно-	туристическо-краеведч	еской направле	нности, спортивнь	іх состязаниях	<b>C</b>	сумма баллов, н		
	оздоровительн	<u>,</u>		<u></u>			T =	<u> </u>	не более 14
	ой и			льный	региональны	ſЙ	более	высокий	
	спортивной	V 0.7	37	1	<b>3</b> 7	2	уровень		
	работы	Участие – по 0,5		- по 1 за каждое,				- по 7 за каждое, но	
		каждое, но не более 5;	но не бол	*	но не более 12		не более 14 1 призовое место - 9		
		1 призовое место - 1 2 и более - 2	призовое 2 и более	е место - 3			1 приз 2 и боле		
									D
				, ·	•			оцессе используются	Выставляется
		здоровьесберегающие т	ехнологии, рек	омендованные на	федеральном	или регионалы	ном уровн	е	максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %		60 % - 79 %		80 - 100 %	возможный оалл
		0	2	6	<u>'</u>	11		14	
		К8П3 Количествообще			тепнгіхорунак			17	Выставляется
		кон количествоооще	школьныхмеро	приятии,подготов.	тенныхооу чак	эщимися			максимально
									возможный балл
		0	1мероприятие	3 меропр	 RИТRИС	5мероприяти	e	более 10 мероприятий	200MOMIDII OWIJI
		0	2	6		10	-	14	
		0	Максимальный балл по критерию – 14						
		T. TWILLIAM TO THE CHILLIAM CH	притерию						61

		В целом по критерию вычисляется с	-							
		грамот, дипломов, сертификатов	ии распорядительных документов по	о результатам участия в мероприятиях,						
9	Работа с	1 1	мися из группы «риска» и их родител	іями (проведение индивидуальных бесед,	Выставляется					
	детьми из	посещение на дому, вовлечение детей:	2.7	(1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1	максимально					
	социально-		,		возможный балл					
	неблагополучн	Отсутствует - 0	Частичное соответствие - 4	Полное соответствие - 8						
	ых семей	К9П2 Привлечение детей из социально	о-неблагополучных семей к внеурочно	ой деятельности (мероприятия, конкурсы,	Выставляется					
		соревнования и др.)			максимально					
					возможный балл					
		Не участвуют	Участвуют частично Участвуют все							
		0	4 8							
		К9П3 Снижение (отсутствие) пропуск	ов учащимися уроков без уважительно	ой причины	Выставляется					
					максимально					
					возможный балл					
		Увеличение - 0	Снижение - 4	Отсутствие - 8						
		Максимальный балл по критерию –								
		В целом по критерию вычисляется с	-							
		· ·	Ť 1	ррмация, заверенная директором школы						
10	Создание	1 1		аспорта кабинета, перспективного плана	Выставляется					
	элементов	развития, санитарное состояние и сохр	анность кабинета)		максимально					
	образовательн 			1 77	возможный балл					
	ой	Отсутствует- 0	Наличие замечаний - 3	Полное соответствие - 8						
	инфраструкту	К10П2 Уровеньтрудовойдисциплинып	едагога		Выставляется					
	ры;			T	средний балл					
	соблюдение	отсутствиезамечанийпоработесдокум отсутствиезамечанийповыполнениюп своевременное выполнение								
	исполнительск	ентацией - 8	риказов, распоряжений - 5	замечаний - 3	Выставляется					
	ой	<b>К10113</b> Оформление аттестатов и книг								
	дисциплины									
		Consequence	Γαρ αργ	0	возможный балл					
		С замечаниями - 0	Без замечаний -	ð						

		етод.советов, совета по профилактике						
правонарушений несовершеннолетних,	1 1 1	<u> </u>						
К10П5 Участие в проведении государственной итоговой аттестации (не более 8)								
Организаторы вне аудитории Организаторы в аудитории, Руководители ППЭ (за каждый с								
(за каждый экзамен) при	ассистенты, сопровождающие (за	экзамен) при качественном	не более 8					
качественном выполнении	каждый экзамен) при	выполнении обязанностей по						
обязанностей по инструкции	качественном выполнении	инструкции						
	обязанностей по инструкции							
1	2	3						
К10П6			Выставляется					
Педагогявляетсячленом(руководителем	региональногоотделенияобщественной	йорганизации"Педагогическоеобществ	максимально					
оРоссии"			возможный балл					
Нет	Да							
0 8								
Максимальный балл по критерию – 8	Максимальный балл по критерию — 8							
В целом по критерию вычисляется ср	редний балл по показателям 1-6							
Подтверждающие документы: инфор	мация, заверенная директором школы							

# Приложение №2 к положению о порядке распределения стимулирующей части Критерии ипоказателикачестваирезультативностидеятельностизаместителядиректорапоучебнойработе

№ п/	Критерии				Показ	затели			
	Достижениевысокогокачестваидос тупностиобщегообразования	Максимальныйбалл	покритерию1–30ба	ллов					
	тупностиоощегоооразования	1)доляобучающихс	оляобучающихся9- ассов,подтвердившихгодовуюотметкунанезависимойитоговойаттестацииК1П1						
		хклассов,подтверди		ткунанезаі			цииКПП	имальновозможн	
		до40%	40-59%		60%-79%		80-100%		
		0	10		25		30		
		2)доляобучающихс	я,преодолевшихми	нимальныі	í порогнаI	ЕГЭК1П2		выставляетсямакс	
								имальновозможн	
		менее50%	50 -59 %		60 -70 %		более70%		
		0	10		25		30		
		3)доляобучающихс	я,сдающихЕГЭ по т	грем,иболе	епредмета	амК1П3		выставляетсямакс	
								имальновозможн	
		до10%			10% ибол	ee			
		0			30				
		4)качествознанийоб	бучающихся(всредн	емпо ОУ)	всравнени	испредыдущим	ипериодомК1П4	выставляетсямакс	
								имальновозможн	
		0	+1%	+2%		+3%	+4% иболее		
		0	5	10		25	30		
		5)доляобучающихс	я–					выставляетсямакс	
		участников/призерс	овмуниципальных,р	егиональн	ыхивсеро	ссийскихпредм	етныхолимпиад,кон-	имальновозможн	
		0	0,1-5%	6-10%		11-15%	более15%		
		0	2/5	6/10		11/18	19/30		
		<ul><li>б)наличиешкольног участиевдеятельнос</li></ul>	•	•	-	реннымидетьм	иК1П6		

	Отсутствие	Наличие		Принимаютучастие	Выставляетсясум
	0	10		влеятельностимуниципального 20	ма баплов
ľ	7)наличиеинновационноі		ной)К1П6	120	выставляетсямакс имальновозможн
	Региональногоуровня	Муниципальногоуровня	Школьногоуров	ня Нет	
	30	20	10	0	
	8)доляобучающихся.8-11	классов,занимающихсяпо	опрограммамугл	убленногообученияК1П7	выставляетсямакс имальновозможн
	имеетсяхотябыодинклас с	менее50%	50-75 %	Более75%	
	5	15	25	30	
	9)доляобучающихся10-1	1 классов, занимающих ся	- топрограммампр	офильногообучения К1П8	выставляетсямакс
	имеетсяхотябыодинклас с	менее50%	50-75 %	более75%	
	5	10	15	30	
	10)доляобучающихся,прі	ивлекаемыхна профильно	реобучениеиздру	/гихшкол(всреднейшколе)К1П9	выставляетсямакс имальновозможн
	0	1-5%	6-19%	Более20%	
	0	10	20	30	
	11)динамикаконтингента	К1П10			Выставляетсясред нийбапп
	Отчислениепонеуважите	льнымпричинам		еуважительнымпричинам	
	Да-0		Нет-30		
				едлянуждающихсядетейК1П12	выставляетсямакс имальновозможн
	Да		Нет		<u> </u>
	30		0		

	1	TT					1		
			ощиедокументы.						
		KIIII-							
		К1П5:Сравнительный анализрезультатов независимой аттестации, годовых отметок, ЕГЭ (сводныетаб							
		лицы),заверенныйруководителем.Выпискиизприказовпорезультатам							
			ципальных,региона						
		•	ыхолимпиадах,коні	курсах,конференция	х,копиисвидетельст	в,сертификатов,дипломо			
		в,грамотидр.							
			<b>П6:</b> приказОУ,планработы.						
		<b>К1П7:</b> Справк	-						
			етельствующиеопр	исвоениистатусаэкс	периментальнойпло	ощадки.			
		К1П8-							
			• • • •			вов,регламентирующихуг			
1		лубленное,про	офильноеобучение,	сетевоевзаимодейств	вие;таблицы,диаграг	ммыидр.материалы,отраж	(		
		ающиеколиче	ственныйсо-						
		ставобучающі	ихсяповышеперечис	сленнымпрограммам	, заверенные руково.	дителем.			
Ит	ого поК 1 (вцеломпокритерию ві	ычисляетсяср	едний баллпо пока	азателям)					
		_		·					
2	Обеспечениесовременныхусло	Максималы	ныйбаллпокритер	ию2-30баллов					
	вийорганизацииобразовательн	выполнениеп	панавнутришкольно	огоконтроля(данного	заместителялирект	орапоУР)К2П1	выставляетсямакс		
	огопроцесса					· F · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	имальновозможн		
		Да		Нет	ı				
		30		0					
		2)доляпедаго	гическихработниког	в,имеющихвысшуюн	квалификационную	категориюК2П2	выставляетсямакс		
				•			имальновозможн		
		0	0-10%	10-20%	20-50%	Свыше50%			
		0	<i>r</i>	10	20	20	4		
		2)	<u>_</u> D	10		30			
		3)доляпедаго	гическихраоотнико	в,имеющихпервуюкі	валификационнуюк	атегориюК2113	выставляетсямакс		
		0	0-20%	20-40%	40-70%	Свыше70%	имальновозможн		
		U	U-2U%	20-40%	40-70%	Свыше / 0%			
		0	5	10	20	30	1		
		4)лопяпелаго	гов прошелинукура		= *	ихдополнительноепрофес	ВЫСТЯВПЯЕТСЯМЯКС		
				епоследних 5 летК2Г		ладополнительноспрофес	имальновозможн		
		киональноеос	ша-зованиев течени	епоследних э летк /.1	14		имальновозможн		

	<u> </u>	0-20%	20-40%	40-70%	Свыше70%	
	O	0-2070	20-4070	40-7070	Свыше 7070	
	0	5	10	20	30	
	5)доляпедагог	ов,представивши	хсвойопытнамуницип	альномирегиональн	ном уровнях	
	5а)доляпедаго	гов,участвующих	квконкурсахпрофессио	нальногомастерств	ва К2П5(участие/побед	а) выставляетсямакс
				_		имальновозможн
	школьныйуро	вень	муниципальныйуров	вень региона	альныйуровень	
	5/9		10/20	21/30		
	5б)доляпедаго	огов, участвующи	хвконференциях(попр	едмету)К2П6		выставляетсямакс
						имальновозможн
	0	0-20%	20-40%	40-70%	Свыше70%	
	0	5	15	20	30	
		проведенныхсемі				выставляетсямакс
	классов конфе	е <mark>ренц</mark> иймуниципа	пльногоирегионального			лго-имальновозможн
	0	1-4	5-9	10-14	15иболее	
	0	5	10	20	30	
	6)Качественна	яорганизациямет	одическойработыпоос	нованнойнапримен	пениисовременныхобр	азо выставляетсямакс
			ехнологий(работа <mark>ШМ</mark>			имальновозможн
	20%	30%	40-4	.9%	50%иболее	
	5	10	15		30	
	7)обеспечение	здоровьесбереже	нияибезопасностиучас	стниковобразовател	ьногопроцесса	выставляетсямакс
	7а)заболеваем	остьвдняхна1 реб	бенкаК2П7а			
	>8	6-8	4-5	2-3	0-1	
	0	4	8	20	30	
	7б)доляобучан	ощихся,охваченн	ыхгорячимпитанием К	2П7б		выставляетсямакс
1 1						имальновозможн
	Меньше70%	71-80%	6 81-9	0%	91-100%	
	0	8_	15		30	

_		1					T
		8)наличиезафиксирова		•	исяипедагогам	ивовремяучебно-	выставляетсямакси
	1	воспитательногопро-не	ессазаотчетныйпери				мальновозможный
		Да		Нет			
	!	0		30			1
	!	о 9)наличиевштатномрас	списанииспециалис		гопелов социал	ьныхпелагоговК2П13	Выставляетсясумм
	1		T.				Выставляетсясумм
	1	Педагог-психолог	Социалы	ныйпедагог	Логопед		
	!	10	10		10		†
	!	Подтверждающиедок			10		
	!	К2П1:Справка,заверен	₹				
	1	К2П2-К2П3:Справкап			ров,заверенная	пруководителем.	
		<b>К2П4:</b> Справкапорезул					
				*		нальногообразованияпед	
		агогическимикадрами(			1 1	*	
				•	цихучастие(по	беды)педагоговвпрофесс	
	1	иональныхкон-курсах,	заверенныеруковод	ителем.	`	,	
		* *			цихучастиепед	агоговвконференцияхра	
	!	зличногоуровня;програ	аммыконференций;	габлицы,диаграммі	ыидр.материал	ы,заверенныеруководит	
	1	елем.		•			
	1	К2П5в:Выпискииз					
	!	приказов,копиисертиф	икатов,дипломов,гр	рамотпорезультатам	мпроведения(у	частия)образователь-	
	1	ным учреждениемсеми	наров,мастер-класс	ов,конференцийвс	ехуровней, заве	еренныеруководителем.	
	1	<b>К2П6:</b> Протоколызасед	анийШМО,РМО.				
	!	<b>К2П7-К2П9</b> :Справка,з	авереннаяруководи	телем.			
T/	<u> </u> ИтогопоК2(вцелом по критерию	ринионаотоаорониций		m)			
¥.	11010пок2(вцелом по критерию	вычисляетсясреднии	Jajiji no nokasa iejiy	iwi)			
2	<b>A</b>	Maraorra za vez viilo z zzes					
	Формированиесистемывоспита тельнойработы*				HCDTT1		
	тельноираооты"	1)динамикаколичества	ооучающихся,состо	ящихнаучетевтідн	1K3111		выставляетсямакси
Ī	(учитываетсяприотсутствиизаме	Отсутствие	Снижение	Сохранени	ie I	Увеличение	мальновозможныйб
	стителяповоспитательнойработе			Сопринени			
l		15	10	5		0	

2}количество	направлений,покотор	ым,организованодо	полнительноеобраз	ованиеКЗП2	выставляетсямакси
,	1 / 1	7 1	1		мальновозможныйб
0	1-2	3-5		6иболее	
0	5	10		15	
0 3) попаобуча <i>к</i>	р рщихся,занимающих		ит п КЗПЗ	13	выставляетсямакси
3)долиооу чик	щихся, запимающих	слыкружких, секция	кит.д.КЭНЭ		мальновозможный
0	менее20%	21-49%	50-80%	более80%	
0	2	5	12	15	
4)отсутствиеф	рактовадминистратив	вныхправонарушени	й,совершенныхобу	чающимися(употребле	ениес выставляетсямакси
пиртныхнапи	тков,табакокурение,х	кулиганствоидр.)КЗ	Π4		мальновозможныйб
Наличие		Ото	сутствие		
0		15			
5)отсутствие	рактовпреступлений,	совершенныхобуча	ющимисяКЗП5		выставляетсямаксим
					альновозможныйба.
Наличие		Ото	сутствие		
0		15			
6)доляобучаю	щихся-				выставляетсямаксим
призеровмуни	щипальных,регионал	ьныхивсероссийски	хконференций,конк	урсов,соревнований,фі	из- альновозможныйбал
культурпо-спо	ртивной,художестве	нно-эстетической,ту	ристическо-		Л
менее10%	10-19%	20-29%	30-39%	более40%	
0	5	7	12	15	
7)использова	ниеутвержденныхмод	пелейвоспитательны	іхсистемКЗП7		выставляетсямаксим
, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	-7 -1 -7	,			альновозможныйбал
наличие		отс	утствие		
15		0			
15		0			

П	Полтверждающи	елокументы.					
	Подтверждающиедокументы. КЗП1:Справкаоколичествеобучающихся,состоящихнаучете						
	вПДНиКДНзапосл						
	КЗП2-						
	^	13:Переченьнаправлений,покоторыморганизованодополнительноеобразование,таблицы,диагр					
	аммы,свиде-тельс						
	кружках,секцияхи КЗП4-						
	<b>КЗП5:</b> Справкаобо						
	ыхобучаю-щимис						
	КЗП6:Выпискиизприказов, копиисертификатов, дипломов, свидетельств						
	идр.,подтверждающиепобеды(лауреатство),заверенныеруководителем. <b>КЗП7:</b> Переченьвоспитател ьныхсистем,выпискаизанализавоспитательнойработыобразовательного учреждения,сви-						
	ьныхсистем,выпи	скаизанализавоспита	гельноираоотыоора	зовательного	учреждения,сви-		
ИтогопоКЗ(вцелом по критерию	вычисляетсясред	нийбалл по показат	елям)				
4Формированиепо-	Максимальныйб						
зитивногоимиджаобразователь	1) ~						
ногоучреждениявместномсооб	1)доляобучающих	выставляетсямаксим					
ществе		альновозможныйбал л					
	0	До10%	10-30%	30-70%	Более70%		
	0	2	5	8	10		
						выставляетсямаксим альновозможныйбал	
	0 1	2-	-5	5-10	Более10		
	0 2	4		8	10		
	3)наличиеобществ	выставляетсямаксим					
						альновозможныйбал	
	77 10 0					Л	
	10		v				

	4)количествомероприятий(по						выставляетсямаксим
	вопросамобразовательногопроцесса)сактивнымучастиемродителей(деньоткрытых дверей, смотрзна						альновозможныйбал _
	нийит.д.)К4П4 О 1-2 3-5 Более5					Л	
	U	1-2	3-2		Болеес	,	
	0	6	8		10		
	5)наличиерегулярнообновляемогосайтав сети Интернет(нереже 2разв месяц) сматериалам						выставляетсямаксим
	(данногозаместителя	альновозможныйбал					
	Да			Нет			
	10 0						
	Подтверждающиедо						
	<b>К4П1:</b> Справка,завер <b>К4П2:</b> Ксерокопиист						
	<b>К4П3:</b> Копияположен						
	К4П4:Выпискаизраз						
	К4П5:Справка, заверенная руководителем с указанием адресасайта.						
Итакана V 4 (призтам на минитания	DI IIII GATAGANATIN	**************************************					
5 Эффективность управленческо	ИтогопоК4(вцелом по критериювычисляетсясреднийбалл по показателям)						
<b>йдеятельности</b>	Максимальныйбаллпокритерию5—10баллов						
ндентельности	1)наличиеавтоматизированнойсистемы управления,работавшкольнойобразовательнойсети «Лневник го »К5П1						ИтогопоК4(вцелом
	наличиеавтоматизированнойсис работавшкольнойобразовательн Нет						
	темыуправления	C	ойсети«Дневник.	ru»			
	5	1	0		0		
	2)наличиеопубликованноговСМИ,всетиИнтернетматериалов,разработокуроков,методическихрек						выставляетсямаксим
							альновозможныйбал
	Да		Нет				
	10		0				
							выставляетсямаксим
насрокисдачиотчетов, документации, необходимойдокументации (данным заместителем)						гителемдиректорап	альновозможныйбал 

	Да	Нет				
	0					
	4)отсутствиевзысканий,о	выставляетсямаксим				
	наличие отсутствие		O HX XXX XXX O H H			
	0	10				
	Подтверждающиедокум К5П1:Справка,заверенна					
	К5П2:Копиипубликаций печаткаматериаловсостра К5П3-К5П4:Справка,зав					
Итогопо К5(вцелом по критерию	овычисляется средний бал	пл по показателям)				
Уровеньтрудовойдисциплиныи	Уровеньтрудовойдисциплиныи <u>Максимальныйбаллпокритерию6-5баллов</u>					
общественнаядеятельность	<b>К6П1</b> Своевременноевып ивышестоящихорганизац	выставляетсямаксим альновозможныйбал				
	Сопозданием	Своевременнои	качественно			
	0					
	К6П2сотрудникявляется -членом(руководителем)	выставляетсямаксим альновозможныйбал				
	членом(руководителем)р					
	Школьной	Муниципальной	Региональной			
	2-член	3– член	4– член			

	Подтверждающиедокументы: К6П1 справкадиректорашкольиначальникауправленияобразования К6П2 выписка изприказа, копия удостоверения, письменное подтверждение председателейобщественных организаций, заверенные р уководителемобразовательного учреждения.	
	Вселокументызаверяютсяруковолителемобразовательного учрежления	
ИтогопоК6(вцелом по критерию	вычисляетсясреднийбалл по показателям)	
Итого:(длявычисленияитогового	о балладанныепокритериям1-6суммируются)	

# Приложение №3 к положению

о порядке распределения стимулирующей части

Критерии и показатели качества и результативности деятельности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Наименование	Критерии оценки результативности	Максимальный		
должности	профессиональной деятельности	балл		
Повар	1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм			
-	2. Качество приготовления пищи	15		
-	3. Позитивные отзывы учащихся, педагогов, родителей	6		
-	Максимальное количество баллов	30		
Рабочий по	1. Поддержание в надлежащем состоянии здания и территории школы	9		
комплексному - обслуживанию и	<ol> <li>Поддержание в рабочем состоянии водоснабжения, канализации, электроснабжения, обеспечение нормальной работы школы</li> </ol>	12		
текущему ремонту зданий и	3. Качественное проведение текущих ремонтных работ	9		
оборудования	Максимальное количество баллов	30		
Подсобный	1. Качественная уборка закрепленных за ним служебных помещений	10		
рабочий кухни -	2. Соблюдение санитарно-гигиенических норм в работе	10		
-	3. Правильное хранение и гигиеническая обработка продуктов питания	10		
	Максимальное количество баллов	30		
Рабочий по	1. Качественная уборка закрепленных за ним служебных и учебных помещений	6		
комплексному - обслуживанию	2. Соблюдение санитарно-гигиенических норм в убираемых помещениях			
здания	3. Проведение генеральных уборок	6		

Наименование	Критерии оценки результативности	Максимальный				
должности	профессиональной деятельности					
	4. Качество проведения косметического ремонта	6				
	5. Соблюдение этики	3				
	Максимальное количество баллов	30				
Сторож	1. Систематическое обеспечение целостности охраняемого объекта	12				
	2. Соблюдение техники безопасности и пожарной безопасности	9				
	3. Своевременный доклад администрации школы о выявленных неисправностях и нарушениях	9				
	Максимальное количество баллов	30				
Техник -	1. Поддержание в надлежащем состоянии электрооборудования учреждения	10				
электрик -	2. Поддержание в рабочем состоянии и своевременный текущий ремонт системы электроснабжения	10				
	3. Своевременное выполнение инструктажей и работ по электробезопасности	10				
-	Максимальное количество баллов	30				

«Рассмотрено» на собрании коллектива

Протокол № 2 от 28.10. 2016г.

| necmaraba H. B.

трудового

«Согласовано» Председатель Управляющего

Агена О.И./ Протокол № 1

от 28.10. 2016г.

Приложение №6 к коллективному договору

«Утверждаю» Директор школы

**али** / Г.В. Вондарева /

Приказ № 181 от 28.10. 2016г.

#### ПОЛОЖЕНИЕ

совета.

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа села Гусево Красноармейского района Саратовской области» длительного отпуска сроком до одного года

- 1. Настоящее положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа села Гусево Красноармейского района Саратовской области».
- 2. Педагогические работники муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа села Гусево Грасноармейского района Саратовской области» (далее ОО) имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с п. 5 ст. 47 Закона РФ "Об образовании в Российской Федерации".
- 3. Руководитель ОО при наличии условий вправе по согласованию с профсоюзным комитетом предоставить длительный отпуск работнику, имеющему стаж работы менее 10 лет.
- 4. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.
- 5. В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в ОО любых форм собственности, имеющих государственную аккредитацию, в должностях (с занятием и без занятия штатной должности) и на условиях, предусмотренных в Приложении к настоящему Положению.
- 6. Непосредственно в стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:
  - а) фактически проработанное время;
- б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично:
  - время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
  - время нахождения в отпусках по беременности и родам;
  - время нахождения в командировках:

- повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
  - время простоя не по вине работника;
- время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;
- время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования.
- 7. В стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, включаются следующие периоды времени:
- переход работника в установленном порядке из одного ОО в другое, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;
- поступление на работу ОО после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора (эффективного контракта), если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
- поступление в ОО после увольнения с работы, дающей право на длительный отпуск, в связи с ликвидацией или сокращением штата или численности, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;
- поступление на работу в ОО после освобождения от работы, дающей право на длительный отпуск, вРоссийских ОО за рубежом, ОО стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
- поступление на работу в ОО после увольнения с работы, дающей право отпуска, предоставление длительного вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не белее 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, TO время перерыва исчисляется co ДНЯ восстановления трудоспособности);
- поступление на работу в ОО после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев.
- 8. При переезде на работу в другую местность и связанным с этим переходом на другую работу, продолжительность перерыва в работе, при котором стаж, дающий право на длительный отпуск не прерывается, увеличивается на количество дней, необходимых для переезда.
- 9. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.
- 10. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подаются руководителю ОО до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск.
- 11. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, администрация ОО предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:
- если их квалификация и образование удовлетворяют квалификационным характеристикам по соответствующим должностям;
- если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом OO.

Данные работники должны добровольно давать согласие на увеличение нагрузки обязательно в письменном виде с указанием конкретного периода, на который увеличивается их педагогическая нагрузка.

Право работодателя применить временный перевод для замещения отсутствующего работника в этом случае не применяется.

Если замещение описанным способом осуществить не представляется возможным, то руководитель ОО вправе заключить срочный трудовой договор (эффективный контракт) с работником другого учреждения, организации, с неработающим пенсионером, либо воспользоваться услугами территориальных органов по трудоустройству, при условии, если такие работники соответствуют требованиям квалификационным характеристикам по замещаемым должностям.

- 11. Если проведение упомянутых мероприятий не дет возможности распределить нагрузку на весь заявленный период, то руководитель ОО совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:
- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой нагрузку заявителя распределить возможно;
- согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей);
- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.
- 12. При отказе работника на предложения, приведенные в п. 11, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность.

При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 5 настоящего Положения.

- 13. При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом использования всех способов, перечисленных в пунктах 10 и 11 настоящего Положения и согласования с профсоюзным комитетом, он может быть перенесен в связи производственной необходимостью, но не более чем на 1 год.
- 14. Длительный отпуск подлежит продлению только в том случае, если работник находился на лечении в стационарных условиях. Количество дней, на которое данный отпуск продляется, должно соответствовать количеству дней пребывания в медицинском учреждении при наличии официального документа, подтверждающего этот факт.
- 15. Предъявленный работником больничный лист, выданный в период нахождения его в длительном отпуске, подлежит оплате.
- 16. Нахождение работника в длительном отпуске не прекращает его права на получение компенсации на приобретение книгоиздательской продукции в размерах, установленных действующим законодательством РФ для педагогических работников.
- 17. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.
- 18. В период нахождения в длительном отпуске работник не может работать на условиях совместительства или по гражданскому договору, если данная работа является педагогической.
- 19. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и

педагогическая нагрузка, установленная до его ухода в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество учебных классов (групп).

- 20. Если существенные условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в организации производства и труда, а также в случае сокращения штатов учреждения, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске, соответствующее письменное уведомление под роспись.
- 21. Истечение срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в длительном отпуске, является основанием продления срока ее действия на 1 год.
- 22. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.
  - 23. Длительный отпуск не может быть разделен на части.
- 24. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному соглашению сторон.

Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до момента взаимообусловленной даты его преждевременного окончания.

25. Работникам-совместителям, работающим в учреждении образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск за свой счет на аналогичный период.

Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

- 26. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю ОО в соответствии с п. 9 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.
- 27. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня предыдущего уходу в длительный отпуск учебного года.
- 28. Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя ОО, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением. Приказ доводится до сведения работника под роспись.
- 29. Руководители ОО имеют право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением, при этом они рассматриваются в статусе "работников", а органы управления образованием муниципальных образований "работодателей".
- 30. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, решаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной работы, дающей право на получение длительного отпуска до одного года:

- Учитель;
- Воспитатель;
- Классный руководитель.



Приказ № 181 от 28.10.2016 г.

# ПЛАН работы МБОУ «ООШ села Гусево » по улучшению условий и охраны труда на 2016–2019 годы

No	Планируемые мероприятия	Сроки	Ответственный за	Примеча
$\Pi/\Pi$	* * *	проведения	выполнение	ние
1	2	3	4	5
	Организационные ме	роприятия		
1.	Подготовка школы и структурного подразделения дошкольного образования «Детский сад» к новому учебному году. Проверка исправности инженерно-технических коммуникаций, оборудования и принятие мер по приведению их в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда.	До 15	Директор школы Т.В.Бондарева	
2.		15 августа	Директор школы Т.В.Бондарева	· .
3.	Утверждение должностных обязанностей по обеспечению безопасности жизнедеятельности для педагогического коллектива и инструкции по охране труда для работников образовательной организации		Директор школы Т.В.Бондарева	7 8 S
4.	Назначение приказом ответственных лиц за соблюдением требований охраны труда в учебных кабинетах, группой комнате, спортзале и т.п., а также во всех подсобных помещениях		Директор школы Т.В.Бондарева	
5.	Проведение педагогического совета по рассмотрению перспективных вопросов обеспечения безопасности жизнедеятельности работников, обучающихся и воспитанников; принятие программы практических мер по улучшению и оздоровлению условий образовательного процесса.	Сентябрь	Директор школы Т.В.Бондарева	
<ol> <li>7.</li> </ol>	Обеспечение выполнения директивных и нормативных документов по охране труда, предписаний органов управления образования, государственного надзора и технической инспекции труда  Измерение сопротивления изоляции	года	Директор школы Т.В.Бондарева Директор школы	В

7.	электроустановок и электропроводки, заземляющих устройств, в помещениях МБОУ «ООШ села Гусево» в соответствии с правилами и нормами	плана	Директор школы	Всоответ ствии с правилам и и нормами по обеспече нию безопасн ости жизнедея тельност и
8	Обучение обслуживающего персонала охране труда.	_	Директор школы Т.В.Бондарева	
9			Директор школы Т.В.Бондарева	
	Контроль за исправностью оборудования в столовой.		Председатель ПК Н.В.Жестакова	
11	Контроль за организацией питания, ассортиментом продуктов, созданием условий для качественного приготовления пищи в столовой	года	Директор школы Т.В.Бондарева Председатель ПК Н.В.Жестакова, Представитель Управляющего совета О.И. Агеева	
	Проверка наличия (обновление) инструкций по охране труда и наглядной агитации в кабинетах обслуживающего труда, химии, физики, информатики	-	Директор школы Т.В.Бондарева	
13.	Контроль за безопасностью используемых в образовательном процессе оборудования, приборов, технических и наглядных средств обучения	года	Директор школы Т.В.Бондарева	
	Контроль за санитарно-гигиеническим состоянием учебных кабинетов, групповой комнаты, спортзала и других помещений, а также столовой в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности	года	Директор школы Т.В.Бондарева	
	Разработка и периодический пересмотр инструкций по охране труда, а также разделов требований безопасности жизнедеятельности в методических указаниях по выполнению практических занятий		Директор школы Т.В.Бондарева	
16	Обеспечение безопасности учащихся (воспитанников) при организации экскурсий, вечеров отдыха, дискотек и других внешкольных мероприятий. (Назначение	года	Директор школы Т.В.Бондарева	

	отратетрации у за траненовт		
	ответственных за транспорт, электрооборудование и т.п.)		
	Работа с постоянным	A COCTODOM	
1.	Подведение итогов выполнения соглашения по		Директор школы
1.		25 октября 15 мая	Директор школы Т.В.Бондарева
2.	охране труда Проведение вводного инструктажа по охране		Директор школы
۷.	труда с вновь поступающими на работу	-	Т.В.Бондарева
	лицами. Оформление проведения инструктажа		1.В.Вондарсва
	в журнале		
3.	Повторный инструктаж с сотрудниками	Сентабрь	Директор школы
٥.	образовательного учреждения	Септиорь	Т.В.Бондарева
	Оформление проведения инструктажа в		1.В.Вондарева
	журнале		
4.	Инструктажи на рабочем месте (первичные и	Кажлый	Директор школы
			Т.В.Бондарева
	обслуживающего персонала	u <b>r</b>	
6.	Обучение работников по вопросам	Согласно	Директор школы
	обеспечения безопасности жизнедеятельности		Т.В.Бондарева
	на краткосрочных курса и семинарах,		
	организуемых органами управления	•	
	образованием и охраной труда, в центрах		
	обучения по охране труда с выдачей		
	удостоверений.		
7.	Организация отдыха работников (обеспечение		Председатель ПК
	путевками на санаторно-курортное лечение)		Н.В.Жестакова.
			Директор школы
			Т.В.Бондарева
_	Работа с учащимися (вос	питанникал 	1U)
1.	Изучение вопросов охраны труда по программе	В течение	
	курса ОБЖ (5-9 классы) и 1-4 классы на	года	классов
	предметах, интегрированных с курсом ОБЖ	<u> </u>	T.
2.	Инструктажи о правилах безопасности в		Директор школы
	кабинетах начальных классов, биологии,	_	Т.В.Бондарева
	истории, информатики		Зав. кабинетами,
			Учителя-
			предметники
3.	Обучение правилам дорожного движения,		Классные
	поведению на улице, на воде, пожарной		руководители,
		`	Учитель начальных
	Организация и проведение конкурсов рисунков,	-	
			воспитатели
		ПО воспит раб)	
		воспит. раб)	

# СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2016-2019 годы

Администрация и профсоюзный комитет муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа села ГусевоКрасноармейского района Саратовской области» заключили Соглашение о том, что в течение 2016-2019 годов администрация обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

_						· • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	1 1			
							Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество		Количество	
							работа	ющих,	работа	ющих,
	3.0		Основные вредные			Ответственные	кото	рым	высвобох	кдающих
п/п		Содержание мероприятий		Стоимость	*	завыполнение	улучш	аются	KRT TO	келых
	П/П		производственные	работы	исполнения	мероприятий	услови	я труда	физическ	их работ
			факты			1 1	Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
			I.	Организа	щионные мерс	приятия				
		Проведение общего	Технические							
		технического осмотра	неисправности,							
		зданий и сооружений на	влекущие	-	2016	Бондарева Т.В.	15	12		
		соответствие безопасной	причинение вреда							
		эксплуатации	здоровью							
		Инструктажи с			2017					
	,	работниками: вводный,	_		2018		15	12		
		первичный, повторный,			2019					
-		внеплановый								
	•	Специальная оценка	-	22000	2017		15	12		
		условий труда								

4.	Организация обучения и проверки знаний по охране труда работников: - руководителей ОО; - ответственных за охрану труда в ОО; - уполномоченных по охране труда	Наблюдение норм СанПин	9000	2017	Т.В.Бондарева Н.В.Танцарова Н.В.Жестакова	3	3	
5.	Организация и проведение медицинских осмотров работников	Наблюдение норм СанПин	90000	2017 2018 2019	Т.В.Бондарева Работники ОО	15	12	
9	Приобретение методической литературы и наглядных пособий по охране труда	-		2018	Н.В.Жестакова	15	12	
		]	II. Техни	ческие меропр	RUTRUG			
1	Организация и проведение проверки сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования	Технические неисправности, влекущие вред здоровью	15000	2016-2019	Т.В.Бондарева	15	12	
۷.	Организация планово- предупредительного ремонта электрооборудования, зданий, сооружений	Технические неисправности, влекущие вред здоровью	3000	2016	Т.В.Бондарева	15	12	

3.	Промывка и опрессовка отопительной системы	Технические неисправности, влекущие вред здоровью	-	Сентябрь 2016 2017 2018 2019	Т.В.Бондарева	15	12	
4.	Замена лампочек в классах и коридорах	Наблюдение норм СанПин	300	Постоянно 2016 2017 2018 2019	Т.В.Бондарева ответственные за кабинеты	15	12	
5.	Ремонт мебели (стульев, столов)	Технические неисправности, влекущие вред здоровью	1000	2017	Т.В.Бондарева	15	12	
6.	Текущий ремонт кабинетов, этажей школы (штукатурномалярные работы)	Технические неисправности, влекущие вред здоровью	10000	2017	Т.В.Бондарева	15	12	
7.	Утепление кабинетов и этажей школы	Наблюдение норм СанПин	800	Октябрь 2016 2017 2018 2019	Т.В.Бондарева ответственные за кабинеты	15	12	

		III. Мероприя	III. Мероприятия по обеспечению спецодеждой и средствами индивидуальной защиты					
1.	Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты	Наблюдение норм СанПин	2000	2018	Т.В.Бондарева Н.В.Жестакова	4	3	
		IV. Меропр		-	итеррористической			
			oe:	вопасности				
1.	Замена огнетушителей	Технические неисправности, влекущие вред здоровью	5000	2019		15	12	
2.	Техническое обслуживание прямой телефонной связи с отделением пожарной сигнализации, системы речевого оповещения	т еупипеские	12000	2016		15	12	
3.	Обновление стенда «Антитеррористическая безопасность»	-	500	2017		15	12	
4.	Замена дымовых датчиков на этажах школ	Технические неисправности, влекущие вред здоровью	2000	2019		15	12	
	итого:		172600					

Директор МБОУ «ООШ сета Гусевой Т.В. Бондарска Председатель профсоюзного комитета

Н.В. Жестакова

86

# Протокол №2

общего собрания трудового коллектива муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа села Гусево Красноармейского района Саратовской области» от 28.10.2016 года

На собрании присутствовало: 15 человек.

#### Повестка дня:

1. Принятие Коллективного договора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа села Гусево Красноармейского района Саратовской области»

# По первому вопросу слушали:

- 1. Председателя профсоюзного комитета школы Жестакову Наталью Владимировну, которая познакомила с проектом Коллективного договора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа села Гусево Красноармейского района Саратовской области» на 2016-2019 годы.
- 2. Заместитель директора по УВР Танцарова Наталья Витальевна выступила с предложением принять проект Коллективного договора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа села Гусево Красноармейского района Саратовской области» на 2016-2019 годы.

#### Решили:

- Принять проект Коллективного договора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа села Гусево Красноармейского района Саратовской области» на 2016-2019 годы.
- Довести до сведения всех работников условия Коллективного договора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа села Гусево Красноармейского района Саратовской области» на 2016-2019 годы.

Проголосовали:

«за» - 15 человек;

«против» - 0 человек;

«воздержалось» - 0 человек.

Председатель

общего

собрания Т.В.Бондарева

toda

трудового коллектива

Секретары

Down

Долбачева Н.М.

Приложение №10 к колдективному договору

«Рассмотрено» собрании

трудового

«Согласовано»

«Утверждаю» Председатель Управляющего Директор инколы:

коллектива Протокол № 2

от 28.10. 2016г.

Jucmakola J.B.

Агеева О.И./ Протокол № 1 от 28.10.2016г.

Фордарева Т.В./ Приказ № 181

от 28.10.2016г.

#### положение

о комиссии по охране труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа села Гусево Красноармейского района Саратовской области»

#### 1. Общие положения

- 1.1. Комиссия создается на приоритетной основе из представителей администрации образовательного учреждения, профсоюзного комитета осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества регулирования отношений администрации образовательного учреждения и работников в области охраны труда в учреждении.
- 1.2. Численность членов комиссии определяется в зависимости от числа работников учреждения.
- 1.3. Выдвижение в комиссию представителей работников проводится на общем собрании трудового коллектива. Представители администрации образовательного учреждения назначаются приказом по учреждению.
- 1.4. Комиссия может избрать из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем комиссии не рекомендуется избирать работника, который по своим служебным обязанностям отвечает за состояние охраны труда в образовательном учреждении или находится в непосредственном подчинении руководителю учреждения.
- 1.5. Члены комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании комиссии и утверждается председателем. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в триместр.
- 1.6. Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ о труде и охране труда, коллективным договором (Соглашением по охране труда), нормативными документами школы.

#### 2. Задачи комиссии

На комиссию возлагаются следующие основные задачи.

2.1. Разработка на основе предложений сторон программы совместных действий образовательного учреждения, профсоюзного комитета по улучшению условий

охраны труда, предупреждению детского, производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

- 2.2. Рассмотрение предложений по разработке санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки Соглашения по охране труда.
- 2.3. Анализ существующего состояния охраны труда в образовательном учреждении и подготовка предложений по решению проблем охраны труда в учреждении.
- 2.4. Информирование работников образовательного учреждения о состоянии охраны труда на рабочих местах.

#### 3. Функции комиссии

Для выполнения поставленных задач на комиссию возлагаются следующие функции.

- 3.1. Разработка рекомендаций, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья детей во время учебно-воспитательного процесса, работников в процессе трудовой деятельности.
- 3.2. Рассмотрение результатов обследования состояния охраны труда в образовательном учреждении.
  - 3.3. Изучение причин детского, производственного травматизма.
- 3.4. Изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств.
- 3.5. Оказание содействия руководителю образовательного учреждения в проведении своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда.
- 3.6. Участие в работе по пропаганде охраны труда в образовательном учреждении, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

### 4. Права комиссии

Для осуществления возложенных функций комиссии предоставлены следующие права.

- 4.1. Получать информацию от руководителя образовательного учреждения о состоянии охраны труда на рабочем месте, производственного травматизма.
- 4.2. Заслушивать на своих заседаниях сообщения руководителя образовательного учреждения по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда.
- 4.3. Участвовать в работе по формированию мероприятий Соглашения по охране труда.
- 4.4. Вносить предложения руководителю образовательного учреждения о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушение требований норм, правил и инструкций по охране труда.
- 4.5. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, в случаях нарушения ими законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, сокрытия несчастных случаев на производстве.
- 4.6. Вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников трудового коллектива за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в образовательном учреждении.

