

МБОУ «СОШ с. Лозное Чернянского района Белгородской области»

От работодателя: Директор МБОУ «СОШ с. Лозное Чернянского района Белгородской области» <i>Щеилов В.В.</i> 15 января 2019г.	От работников: Председатель первичной профсоюзной организации «МБОУ «СОШ с. Лозное Чернянского района Белгородской области» <i>Никulina E.C.</i> 15 января 2019г.
--	--

Принято на собрании трудового коллектива
МБОУ «СОШ с. Лозное Чернянского района
Белгородской области»
(протокол №1 от 15 января 2019 года)

**Коллективный договор
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с. Лозное Чернянского района
Белгородской области»
на 2019-2022 годы**

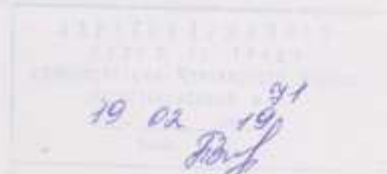
Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе по труду администрации
Чернянского района

Регистрационный номер № 11 от «19» 02 2019 года»

Начальник отдела по труду *Розы*

2019 год

1



МБОУ «СОШ с. Лозное Чернянского района Белгородской области»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа с. Лозное Чернянского района Белгородской области».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

Отраслевое соглашение департамента образования Белгородской области и региональной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2016-2018 годы;

Соглашение управления образования администрации Чернянского района Белгородской области и Чернянской районной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019- 2022 годы.

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

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Лозное Чернянского района Белгородской области» Щепилова Василия Васильевича, именуемое в дальнейшем «работодатель».

работники муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Лозное Чернянского района Белгородской области», являющиеся членами профсоюза, в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации - профком) Никулиной Евдокии Стефановны

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

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

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

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

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

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

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

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

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

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

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

1.13. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

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

1.16. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

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

- правила внутреннего трудового распорядка,
- положение об оплате труда работников,

- соглашение по охране труда,

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами,
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров,
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска,
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска,
- положение о стимулировании работников.

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

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

1.20. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 26 марта 2018 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.3. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и является основанием для издания приказа о приёме на работу, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

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

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

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

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

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

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

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

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

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

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

- *предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);*
- *проработавшие в организации свыше 10 лет;*
- *одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;*
- *одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;*
- *родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;*
- *награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;*
- *педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.*

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных, правовых актов, содержащими нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.3. Для женщин, работающих в организации, расположенной в сельской местности, устанавливается 36- часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)¹.

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

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

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

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

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

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

3.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

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

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

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

3.12. Продолжительность рабочей недели – пятидневная или шестидневная, с выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.14. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливается в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Министерства образования от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

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

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

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

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

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

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

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

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с *приложением № 3 коллективного договора*.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с *приложением № 3 коллективного договора*.

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

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

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

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

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

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

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

3.25. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней, членам профкома - 2 дня.

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

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

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

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

- для сопровождения 1 сентября детей-первоклассников в школу – 1 календарный день;

- рождения ребенка – 2 календарных дня;

- бракосочетания работника (детей) – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

- для проводов на военную службу – 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

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

3.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.30.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Стороны исходят из того, что заработная плата работников организации устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими отраслевыми принципами системами оплаты труда на основе базового оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Отраслевые системы оплаты труда устанавливаются в соответствии с законом Белгородской области от 21 декабря 2006 г. № 85 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области».

4.1.1. Оплата труда работников осуществляется:

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

4.1.2 Оплата труда работников муниципальных образовательных организаций производится в соответствии с постановлением *Постановления главы администрации Чернянского района № 51 от 02.02.2009 года «Об внесении изменений в постановление главы администрации Чернянского района № 10/24 от 20.12.2006 г., учитывающих соответствующие Методики, Положения об оплате труда, определенные постановлениями правительства области с учетом вносимых изменений.*

Работникам образовательных учреждений, работающим на территории Белгородской области, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета, при условии полной занятости с учетом сложившейся нагрузки на работника и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки, устанавливается размер месячной начисленной заработной платы не менее 8046 рублей.

4.1.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, в соответствии с постановлением правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. № 159-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных организаций и областных методических служб».

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

Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа каждого месяца.

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей),

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

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

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

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

4.5. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в соответствующем размере.

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

приложении №1 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда до проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579.

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

4.8. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «СОШ с.Ездочное» (приложение № 6).

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

4.10. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

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

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬБОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- занесение на Доску почета;

Награждение Почетными грамотами:

- управления образования администрации Чернянского района;
- Чернянской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ;
- Главы администрации Чернянского района;
- объявление благодарности Главы администрации Чернянского района.

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

Для работников юбилейными датами считать – 50 лет, 55 лет (для женщин), 60 лет (для мужчин).

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

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

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

5.2.6. Обеспечивает бесплатно работников пользование библиотечными фондами учреждениями культуры в образовательных целях.

5.2.7. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим трех и более детей, скидку по оплате их содержания в дошкольных учреждениях.

5.2.8. Организует в учреждении общественного питания в столовой.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда (*Приложение №5 к коллективному договору*).

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.3. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда поступивших на работу педагогических, технических работников и вспомогательного персонала не позднее одного месяца после назначения на должность, для всех категорий работающих - периодически, но не реже одного раза в три года.

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

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

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

6.1.7. Проводить специальную оценку условий труда с участием профсоюзного комитета.

6.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с *приложением № 1* коллективного договора.

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

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

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

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

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

6.4. Работники обязуются:

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

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

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, на основании ст. 82, 373 ТК, а также по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч.1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3. ч.1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 статьи 81 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

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

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в отдел по труду администрации Чернянского района для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

_____ Щепилов В. В.
(подпись, Ф.И.О.)

Никulina Е.С.
(подпись, Ф.И.О.)

МП

МП

«15» января 2019 г.

«15» января 2019 г.

**Приложение №1
к коллективному договору
МБОУ «СОШ с.Лозное»**

<p>«Согласовано»</p> <p>Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ с. Лозное Чернянского района Белгородской области»</p> <p>_____ Никулина Е.С.</p> <p style="text-align: center;">«15» января 2019 г.</p>	<p>«Утверждаю»</p> <p>Директор МБОУ «СОШ с. Лозное Чернянского района Белгородской области»</p> <p style="text-align: center;">_____ Щепилов В.В</p> <p style="text-align: center;">«15» января 2019 г.</p>
---	---

ПЕРЕЧЕНЬ

Работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, приказ Министерства науки высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 г. № 611; согласно специальной оценки условий труда (аттестация рабочих мест)

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

- Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную
- Работы, связанные с мойкой посуды, тары, технологического оборудования вручную с использованием кислот, щелочей и других химических средств.
- Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств
- Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особо санитарно-эпидемиологический режим работы.
- Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
- Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением.
- Работа за дисплеями ЭВМ
- Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные настоящим Перечнем
- Работа на высоте 1,5 и более относительно земли
- Работа у горячих плит, электро-жарочных шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

**Приложение №2
к коллективному договору
МБОУ «СОШ с.Лозное»**

<p>«Согласовано»</p> <p>Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ с. Лозное Чернянского района Белгородской области»</p> <p>_____ Никулина Е.С.</p> <p align="center">«15» января 2019 г.</p>	<p>«Утверждаю»</p> <p>Директор МБОУ «СОШ с. Лозное Чернянского района Белгородской области»</p> <p align="center">_____ Щепилов В.В</p> <p align="center">«15» января 2019 г.</p>
--	---

Перечень профессий и должностей МБОУ «СОШ с. Лозное», на которых работники обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты

Утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 октября 2008 г. N 541н

№ п/п	Наименование профессий или должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
2	Рабочий по стирке и ремонту одежды	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлоп.бумажный с нагрудником Сапоги комбинированные Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные	1 2 1 пара Дежурные 4 пары
3	Слесарь-сантехник	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Куртка на утепленной подкладке Сапоги резиновые Перчатки диэлектрические	1 на 9 мес. 12 пар 1 на 18 мес. 1 пара на 12 мес. Дежурные
4	Сторож	Костюм вискозно-лавсановый	1
		Плащ х/б водоотталкивающей пропиткой	Дежурный
		Полушубок	Дежурный
		Валенки	Дежурные
5	Мастер трудового и производственного помещения	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Берет Очки защитные	1 2 пары 1 До износа
6	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	2 пары
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
7	Повар	Костюм хлопчатобумажный	1
		Передник хлопчатобумажный	1

		Колпак хлопчатобумажный	1
		Ботинки кожаные	1 пара
8	Подсобный рабочей кухни	Фартук клеенчатый с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 пара 1 пара
9	Водитель	Перчатки хлопчатобумажные	2 пары на 1 г.

**Приложение №3
к коллективному договору
МБОУ «СОШ с.Лозное»**

<p>«Согласовано»</p> <p>Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ с. Лозное Чернянского района Белгородской области»</p> <p>_____ Никулина Е.С.</p> <p align="center">«15» января 2019 г.</p>	<p>«Утверждаю»</p> <p>Директор МБОУ «СОШ с. Лозное Чернянского района Белгородской области»</p> <p align="right">_____ Щепилов В.В</p> <p align="center">«15» января 2019 г.</p>
--	--

**ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников имеющих право на
дополнительный отпуск**

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

№п/п	Наименование профессий	Кол-во дней	дополнительного отпуска
За работу с вредными условиями труда			
1	Повар	6	
2	Рабочий по ремонту зданий, сооружений и оборудования	6	
За работу с ненормированным рабочим днем			
1	Руководитель	3	
2	Заместитель руководителя	3	
3	Заведующий хозяйством	6	

**Приложение №4
к коллективному договору
МБОУ «СОШ с.Лозное»**

<p>«Согласовано»</p> <p>Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ с. Лозное Чернянского района Белгородской области»</p> <p>_____ Никулина Е.С.</p> <p align="center">«15» января 2019 г.</p>	<p>«Утверждаю»</p> <p>Директор МБОУ «СОШ с. Лозное Чернянского района Белгородской области»</p> <p align="right">_____ Щепилов В.В</p> <p align="right">«15» января 2019 г.</p>
--	---

ПЕРЕЧЕНЬ

**работ и профессий, дающих право на бесплатное получение
смывающих и обезвреживающих средств**

(Приказ министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации №1122н от 17.12. 2010 года «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»)

№ п/п	Перечень профессий	Норма выдачи в месяц	Всего в год
1	Библиотекарь	200 г (мыло туалетное) или 250 мг (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	2,2 кг (мыло туалетное) или 2,75 л (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	200 г (мыло туалетное) или 250 мг (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	2,2 кг (мыло туалетное) или 2,75 л (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	Повар	200 г (мыло туалетное) или 250 мг (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	2,2 кг (мыло туалетное) или 2,75 л (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4	Подсобный рабочий кухни	200 г (мыло туалетное) или 250 мг (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	2,2 кг (мыло туалетное) или 2,75 л (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5	Лаборант кабинета химии, физики	200 г (мыло туалетное) или 250 мг (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	2,2 кг (мыло туалетное) или 2,75 л (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6	Водитель	300 г (мыло туалетное) или 500 мг (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	3,3 кг (мыло туалетное) или 5,5 л (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
7	Уборщик служебных помещений	200 г (мыло туалетное) или 250 мг (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	2,2 кг (мыло туалетное) или 2,75 л (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

**Приложение №5
к коллективному договору
МБОУ «СОШ с.Лозное»**

<p>«Согласовано»</p> <p>Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ с. Лозное Чернянского района Белгородской области»</p> <p>_____ Никулина Е.С.</p> <p align="center">«15» января 2019 г.</p>	<p>«Утверждаю»</p> <p>Директор МБОУ «СОШ с. Лозное Чернянского района Белгородской области»</p> <p align="right">_____ Щепилов В.В</p> <p align="right">«15» января 2019 г.</p>
--	---

Соглашение по охране труда

и проведению мероприятий по улучшению охраны труда в 2019 – 2022 учебном году

-администрация и комитет профсоюза «Средняя общеобразовательная школа с.Лозное» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2019 -2022 гг. руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

№ п/п	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
	1. Организационные мероприятия		
1	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организаций»	В течение года	Щепилов В.В
2	Оснащение кабинетов, уголков, приобретение для них необходимых приборов, наглядных пособий, демонстрационной аппаратуры и т.п.	В течение года	Щепилов В.В
3	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательного учреждения. Согласование с профкомом в установленном порядке	В течение года	Щепилов В.В
4	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	Проводится 2 раза в год – весной и осенью	Попов Н.И.
5	Создание комиссии по охране труда совместно с профсоюзным комитетом	Сентябрь	Щепилов В.В
6	Организация и проведение административно – общественного контроля по охране труда в соответствии с утвержденным положением по согласованию с профкомом	В течение года	Щепилов В.В
7	Утверждение перечней производств, работ, профессий и должностей, на которые по условиям труда установлены: - ежегодные и периодические медицинские осмотры в установленном порядке; - право на досрочную трудовую пенсию и	Сентябрь	Щепилов В.В

	дополнительный отпуск; - компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; - бесплатная выдача мыла и других обеззараживающих средств.		
8	Проверка выполнения соглашения по охране труда	Январь, май	Щепилов В.В. Никулина Е.С.
9	Организовать работу комиссии для со-ставления акта-разрешения на эксплуата-цию здания школы и ее кабинетов	Август	Щепилов В.В. Никулина Е.С.
	2. Технические мероприятия		
1	Проверка кабинетов	1 раз в квартал	
2	Подготовка системы отопления к осеннее – зимним условиям работы, утепление помещения	Октябрь	Попов Н.И.
3	Испытание сопротивления изоляции электропроводки и заземляющих устройств	Август	Попов Н.И.
4	Обеспечение безопасности состояния рабочих мест, оборудования, приборов, инструментов	В течение года	Щепилов В.В.
5	Приведение освещённости к санитарно – гигиеническим нормам, замена перегоревших ламп в классах и кабинетах; сдача в утилизацию перегоревших ламп	В течение года	Попов Н.И.
6	Текущий ремонт всех помещений	Июль-август	Попов Н.И.
7	Техническое обслуживание компьютерного класса	Ежемесячно	Щепилова Н.А.
8	Проверка наличия всех необходимых инструкций по охране труда, их соответствие законодательству и иным нормативным актам	Август	Щепилов В.В.
9	Произвести текущий ремонт отопительной, канализационной системы, следить за состоянием водопровода, отопительной, канализационной системами	В течение года	Попов Н.И.
	3. Лечебно – профилактические и санитарно – бытовые мероприятия		
1	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии, утв. приказом Минздравмедпрома России от 14.03.96 № 90 (с изм. и доп.)	В течение года	Щепилов В.В.,
2	Приобретение дезсредств на случай заболеваний	В течение года	Щепилов В.В.,
3	Приобрести для учителей и других работников школы спецодежду, индивидуальные средства защиты при работе в учебных мастерских и кабинетах. Следить за тем, чтобы рабочие места соответствовали требованиям правил по технике безопасности	В течение года	Щепилов В.В.,

4	В кабинете химии обеспечить правильное хранение химреактивов	В течение года	Сорокина Е.Ф.
	4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты		
1	Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 октября 2008 г. N 541н	Сентябрь	Щепилов В.В.,
2	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	В течение года	Щепилов В.В.,
3	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками и др.)	Сентябрь	Щепилов В.В.,
	5. Мероприятия по пожарной безопасности		
1	Противопожарный инструктаж работников школы	Сентябрь, декабрь	Щепилов В.В.,
2	Организация обучения работающих и обучающихся в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	В течение года	Попов Н.И.
3	Размещение плана эвакуации людей на случай возникновения пожара во всех школьных кабинетах и коридоре	Сентябрь	Попов Н.И.

**Приложение №6
к коллективному договору
МБОУ «СОШ с.Лозное»**

<p>«Согласовано»</p> <p>Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ с.Лозное района Белгородской области» _____ Никулина Е.С.</p> <p style="text-align: center;">«15» января 2019 г.</p>	<p>«Утверждаю»</p> <p>Директор МБОУ «СОШ с. Лозное Чернянского района Белгородской области»</p> <p style="text-align: center;">_____ Щепилов В.В</p> <p style="text-align: center;">«15» января 2019 г.</p>
---	---

ПРАВИЛА

Внутреннего трудового распорядка в МБОУ «СОШ с.Лозное Чернянского района Белгородской области»

I. Общие положения

1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее по тексту «Правила») регламентируют трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в МБОУ «СОШ с.Лозное Чернянского района Белгородской области» (далее по тексту «Школа») между работниками и Школой.

2. Для работников Школы работодателем является МБОУ «СОШ с.Лозное Чернянского района Белгородской области» .

Правила составлены на основании:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту «Кодекс»);
- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановления Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. N 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений (с изм., согл. Постановления Правительства РФ от 01.02.2005 N 49);
- приказа Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 04.02.2011 № 19709);
- Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утверждённого Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 27 марта 2006 г. N 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (далее по тексту - Положение);
- постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- Перечня работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утверждённые, приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. №302н;
- Устава МБОУ «СОШ с. Лозное Чернянского района Белгородской области»;
- Положения об оплате труда на основании нормативно - подушевого финансирования работников МБОУ «СОШ с. Лозное Чернянского района Белгородской области»;
- Положения о распределении стимулирующей части ФОТ работников МБОУ «СОШ с Лозное Чернянского района Белгородской области».

3. Правила обеспечивают:

- право каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, право на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных нерабочих праздничных дней, ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- право каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральными законами и Коллективным договором между администрацией МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с. Лозное Чернянского района Белгородской области» и работниками МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с. Лозное Чернянского района Белгородской области» (далее по тексту «Коллективный договор»);

- равенство возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
 - право работников и Школы на защиту своих прав и интересов;
 - право работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
 - право на обязательное социальное страхование работников;
 - обязанность Школы по возмещению вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
 - обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право Школы требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Школы;
 - право работников требовать от Школы соблюдения обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
 - право на разрешение индивидуальных коллективных трудовых споров.
4. В школе в соответствии со ст. 3 и 4 Кодекса запрещены дискриминация в сфере труда и принудительный труд.
5. Регулирование трудовых отношений осуществляется в школе путем заключения, изменения, дополнения работниками и Школой трудовых договоров, а также Коллективного договора.
6. Настоящие Правила распространяются на всех работников Школы, работающих по трудовому договору.
7. В своей деятельности Школа руководствуется Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законодательством Российской Федерации, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, региональных и муниципальных органов власти, решениями органов управления образованием.
8. Школа несет в установленном законодательством Российской Федерации порядке ответственность за качество общего образования и его соответствие федеральным государственным образовательным стандартам, за адекватность применяемых форм, методов и средств организации образовательного процесса, требованиям охраны жизни и здоровья обучающихся.
9. В Школе не допускается создание и деятельность организационных структур политических партий, общественно-политических и религиозных движений и организаций (объединений).
10. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются руководством Школы в пределах предоставленных ему прав самостоятельно, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

II. Порядок приёма и увольнения работников

1. Трудовые отношения между работниками и Школой возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Кодексом. Всего оформляется два экземпляра трудового договора: по одному для каждой стороны.
2. В соответствии с трудовым договором, а также Коллективным договором Работодатель обязуется предоставлять работнику работу обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Кодексом, законами и иными нормативными трудовыми актами, нормативными актами Школы, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Школе правила внутреннего трудового распорядка.
3. Трудовой договор заключается в письменной форме.
4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и директором Школы. В случае если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины в течение недели, то трудовой договор аннулируется.
5. Согласно Уставу МБОУ «СОШ с. Лозное Чернянского района Белгородской области» право приема и увольнения работников имеет директор.
6. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на условиях совместительства.
 - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
 - документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
 - справка об отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданная в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
 - личная медицинская книжка установленного образца, в которую занесены результаты медицинского осмотра (обследования): рентгенография грудной клетки; исследование крови на сифилис; мазки на гонорею при поступлении на работу; исследования на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем – не реже 1 раза в год, либо по эпидпоказаниям; заключения нарколога, психиатра, терапевта, гинеколога (для женщин), стоматолога, дерматовенеролога, отоларинголога; отметка о прохождении гигиенического обучения; отметки о прививках.

При приеме на работу работник проходит обязательный медицинский осмотр (обследование) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний за счет средств Работодателя (ст.213 Кодекса, Приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные

предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», зарегистрировано в Минюсте 21 октября 2011 № 22111(Приложение №2, пункт 18).

Для прохождения предварительного медицинского осмотра лицо, поступающее на работу, представляет в медицинскую организацию следующие документы:

-направление;

- паспорт (или другой документ установленного образца, удостоверяющий его личность);

7. Прием на работу оформляется приказом директора Школы, изданным на основании заключенного трудового договора, содержание которого соответствует условиям заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Лицо, лишненное решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в Школу в течение этого срока.

8. При поступлении на работу работник должен быть ознакомлен с действующими в Школе правилами, Коллективным договором, иными нормативными актами и должностными инструкциями, действующими в Школе, имеющими отношение к трудовым функциям работника.

9. При приеме на работу запрещается требовать от гражданина документы, предоставление которых не предусмотрено трудовым законодательством.

10. На всех работников Школы, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в порядке, предусмотренном Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России и социального развития Российской Федерации от 10.10.2003 № 69. На работника, поступающего на работу впервые, в срок не более недели со дня приема на работу заводится трудовая книжка, которая заполняется в присутствии работника.

11. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. №761-н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» и Профессиональном стандарте педагога (вступает в силу с 01.01.2015 г.).

12. К педагогической деятельности в Школе не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются законом.

13. На каждого руководителя и работника Школы ведётся личное дело. В личное дело работника входят следующие документы:

- внутренняя опись документов дела;

- заявление о приеме на работу;

- трудовой договор и дополнительные соглашения к нему (при наличии);

- копия приказа о назначении на должность, переводе;

- копия документа, удостоверяющего личность;

- копия документа об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;

- анкета;

- копия страхового свидетельства государственного пенсионного страхования;

- копия свидетельства о постановке на учет физического лица в налоговом органе на территории Российской Федерации;

- копия документа воинского учета;

- копия свидетельства о повышении квалификации, профессиональной переподготовки;

-копия документа о награждении;

- аттестационный лист;

- согласие на обработку персональных данных;

-справка об отсутствии судимости.

В процессе трудовой деятельности личное дело периодически пополняется.

14. Личные дела уволенных работников хранятся в отдельной папке, согласно Перечню типовых управленческих документов, образующихся в деятельности организаций, с указанием сроков хранения (утвержден Росархивом 06.10.2000, с изменениями от 27.10.2003).

Личные дела руководителей школы хранятся постоянно. Срок хранения личных дел остальных работников составляет 75 лет.

15. Изменение трудового договора.

Перевод на другую постоянную работу в Школе по инициативе Работодателя, т.е. изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, допускается только с письменного согласия работника.

16. В случае производственной необходимости работник может быть переведен на другую работу с соблюдением положений ст.74 Кодекса.

17. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) в следующих случаях:

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

- непрохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

- непрохождения в установленном порядке обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными актами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

В случае отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой с соблюдением положений ст. 157 Кодекса.

18. Основаниями для прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст. 78 Кодекса);
- истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 58 Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не требовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 Кодекса);
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 81 Кодекса);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи с существенными изменениями условий трудового договора (ст. 73 Кодекса);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая ст. 72 Кодекса);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 Кодекса);
- нарушение установленных Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 Кодекса).

19. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета Школы, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе Работодателя, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника Школы по инициативе Работодателя до истечения срока действия трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение устава Школы
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться Работодателем без согласия профсоюза.

19. Увольнение по результатам аттестации педагогических работников, а также в случаях ликвидации Школы, сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

20. Прекращение действия трудового договора (увольнение) оформляется приказом.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

III. Основные права и обязанности работников

1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Кодексом, иными федеральными законами;
 - предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
 - рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами Школы, и безопасности труда;
 - 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, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (на основании приказов по Школе о режиме рабочего времени, графиков отпусков и Коллективного договора);
 - полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 - профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;
 - ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
 - защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
 - разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;
 - возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;
 - обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Школы, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Школе;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Школы, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- право на участие в управлении Школой, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом Школы;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Школы, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

Академические права и свободы, указанные в части 1 настоящей статьи, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах Школы.

2. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

3. Работник обязан:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
 - соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
 - уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
 - развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
 - применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
 - учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
 - систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
 - проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - соблюдать устав Школы;
 - добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
 - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
 - выполнять установленные нормы труда (ст.21 ТК РФ);
 - строго выполнять учебный план и режим работы Школы, распоряжения руководства Школы;
 - строго выполнять обязанности, возложенные на него Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;

- соблюдать дисциплину труда, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени. Использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаясь от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- соблюдать требования по охране труда, по пожарной безопасности и технике безопасности;
- немедленно извещать своего или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем во время образовательного процесса;
- содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу, и немедленно сообщать о случившемся происшествии директору Школы.
- всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;
- быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями обучающихся и членами коллектива;
- систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;
- экономно расходовать материалы, топливо и электроэнергию, воспитывать у обучающихся бережное отношение к имуществу;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские обследования в соответствии с перечнем работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н (пункт 18);

4. Педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

- Педагогические работники Школы несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков (занятий), внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых Школой. Обо всех случаях травматизма обучающихся работники Школы обязаны немедленно сообщать руководству;

- Приказом директора Школы в дополнение к учебной работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование учебным кабинетом, учебно-опытным участком, выполнение обязанностей инструктора по физической культуре, инструктора по труду, профессиональной ориентации, а также выполнение других образовательных функций.

- Руководители и педагогические работники проходят, раз в пять лет, аттестацию согласно Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276).

5. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей) является обязательной. Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины. В соответствии со статьёй 21 ТК РФ соблюдение трудовой дисциплины является обязанностью работника.

- Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины комиссия вправе провести аттестацию в его отсутствие.

- Результаты аттестации педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

- Аттестации не подлежат: педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет; беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

- В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести 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 (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

- Аттестация педагогического работника для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, проводится на основании заявления педагогического работника. Заявление педагогического работника о проведении аттестации должно быть рассмотрено аттестационной комиссией не позднее одного месяца со дня подачи.

- Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника с начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссии не должна превышать двух месяцев.

- Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

- Педагогические работники могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для

установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории не ранее чем через 2 года после установления первой квалификационной категории.

- Первая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, которые: владеют современными образовательными технологиями и методиками и эффективно применяют их в практической профессиональной деятельности;

вносят личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания;

имеют стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте Российской Федерации.

- Высшая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, которые:

имеют установленную первую квалификационную категорию;

владеют современными образовательными технологиями и методиками и эффективно применяют их в практической профессиональной деятельности;

имеют стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте Российской Федерации, в том числе с учетом результатов участия обучающихся и воспитанников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях;

вносят личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания, инновационной деятельности, в освоение новых образовательных технологий и активно распространяют собственный опыт в области повышения качества образования и воспитания.

IV. Основные права и обязанности Школы

1. Школа имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Кодексом, 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 Школы и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Школы;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты.

2. Школа обязана:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором (ст.22 Кодекса);

- обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, исправное состояние оборудования и приспособлений, а также нормативные запасы расходных материалов и канцелярских принадлежностей;

- создавать условия для роста производительности труда путем внедрения инновационных технологий;

- производить оплату труда, обеспечивая материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы, выплачивать заработную плату в установленные сроки согласно условиям коллективного договора, трудовых договоров;

- обеспечивать соблюдение трудовой и производственной дисциплины;

- соблюдать трудовое законодательство и правила охраны труда;

- улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда;

- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма работников школы.

- создавать условия для совершенствования образовательного процесса, научной организации труда, повышения культуры труда;

- организовывать изучение, распространение и внедрение актуального педагогического опыта работников школы и других трудовых коллективов;

- обеспечивать систематическое повышение работниками школы теоретического уровня и деловой квалификации;

- создать условия для организации дополнительного профессионального образования работников;

- проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;

- неуклонно соблюдать законодательство о труде, правила охраны труда, улучшать условия работы;

- обеспечивать сохранность имущества школы, сотрудников и обучающихся;

- организовывать горячее питание обучающихся и сотрудников школы;

- чутко относиться к повседневным нуждам работников школы, обеспечивать предоставление установленных им льгот и преимуществ, содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий;

- создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий. Всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников; обеспечивать их участие в управлении школой, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной самодеятельности;

- своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.

- исключить при составлении расписаний учебных занятий нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не

являются.

3. Руководство школы несёт ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время пребывания их в школе и участия в мероприятиях, организуемых школой. Обо всех случаях детского травматизма сообщает в управление образования в установленном порядке.

4. Руководство школы обеспечивает строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины совместно с профсоюзным комитетом, а также с учётом полномочий трудового коллектива.

V. Рабочее время

1. Нормальная продолжительность рабочего времени в Школе не может превышать **40 часов** в неделю.

Для педагогических работников (на 1 ставку): учитель, социальный педагог, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог – организатор, педагог дополнительного образования, педагог – психолог, тьютор)	6 рабочих дней с одним выходным днём – воскресенье, в соответствии с учебной нагрузкой и учётом положений п. 3.4. настоящего договора 36-часовая рабочая неделя
Для административных работников, чьи обязанности связаны с организацией учебно-воспитательного процесса; для специалистов и учебно-вспомогательного персонала (заведующий хозяйством, библиотекарь, лаборант); для технических исполнителей и обслуживающего персонала (на 1 ставку): уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, рабочий по обслуживанию зданий.	6 рабочих дней с одним выходным днём – воскресенье, 40-часовая рабочая неделя

1.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников школы устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более **36 часов** в неделю. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) учителям 1 - 11 (12) классов и педагогам дополнительного образования -18 часов в неделю.

1.4. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

Школа обязана вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Школы, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима работы Школы и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы и расписанием занятий, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений (далее по тексту – Положение), Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014г. N1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре).

3. Режим работы директора школы, его заместителей определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

4. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. Время для приема пищи другими работниками определяется утвержденными графиками работы.

5. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется трудовым договором, трудовыми соглашениями, Положением о неаудиторной занятости с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

6. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом Школы с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН 2.4.2.2821 – 10), утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29.12.2010 г. № 189. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

7. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Школы, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой; организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в Школе в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в Школе в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы Школы, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по Школе педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

8. Дни недели (периоды времени, в течение которых Школа осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

9. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом Гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях СанПиН 2.4.2.1178-02 (введены в действие постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29.12.2010 г. № 189, пункт 2.9.5 СанПиН), предусматривающих в первые два месяца «ступенчатый» метод наращивания учебной нагрузки, а также динамическую паузу, что не должно отражаться на объеме учебной нагрузки, определение которой производится один раз в год на начало учебного года в соответствии с учебным планом.

10. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных Положением.

11. При составлении расписаний учебных занятий Школа обязана исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются.

12. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся Школы и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

13. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также 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 работ, предусмотренных пунктом 7 Положения, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

14. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

15. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

16. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами Школы и графиками работ с указанием их характера.

17. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Школы.

18. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах либо в целом по Школе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в разделе IV Положения.

19. Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, в оздоровительные образовательные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения с дневным пребыванием детей, создаваемые в каникулярный период в той же местности на базе Школы, определяется в порядке, предусмотренном пунктами 12-16 пятого раздела Положения.

20. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников.

Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется настоящими Правилами, графиками работы, коллективным договором.

21. В школе установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст.95 Кодекса).

22. Начало учебных занятий - 8-30 часов. Время начала и окончания работы для каждого работника определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на него Уставом Школы по согласованию с профсоюзной организацией и настоящими Правилами.

23. Работники школы обязаны вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени.

24. Руководство школы обязано организовать учет явки на работу и ухода с работы путем ведения табеля учета использования рабочего времени. Ведение табеля поручается приказом директора одному из заместителей директора.

25. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учётный период, и утверждается руководством Школы по согласованию с профсоюзным комитетом. В графике указываются часы работы и перерыва для отдыха и приёма пищи.

26. Работа в праздничные и выходные дни запрещена. Привлечение отдельных работников школы (учителей и др.) к дежурству по школе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия профсоюзного комитета школы и по приказу директора.

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

28. Запрещается привлекать к дежурству по школе и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

29. Общие собрания трудового коллектива школы проводятся по мере необходимости по согласованию между руководством школы и профсоюзным комитетом.

30. Заседания педагогического совета проводятся не реже одного раза в учебную четверть.

31. Заседания внутришкольных методических объединений учителей и классных руководителей проводятся не чаще двух раз в учебную четверть.

32. Общие родительские собрания созываются по мере необходимости, классные - не реже четырех раз в год.

33. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и заседания внутришкольных методических объединений должны продолжаться не более 2-х часов, родительские собрания - 1,5 часов, собрания школьников и заседания организаций школьников

- 1 часа, занятия уроков, кружков, секций - от 30 минут до 1,5 часов.

34. Для работников школы, принятых специально для работы в ночное время, продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время (ст.96 Кодекса). Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

VI. Время отдыха

1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

2. Виды отдыха в школе:

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 ч.

3. В школе установлен один выходной день в неделю (еженедельный непрерывный отдых) в воскресенье, сторожам предоставляются выходные дни по графикам.

4. Нерабочие праздничные дни (ст.112 ТК) утверждаются ежегодно постановлением Правительства РФ.

5. Отпуска.

5.1. Работникам школы предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется непедагогическим работникам школы продолжительностью 28 календарных дней, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам на основании Коллективного договора.

5.3. Педагогическим работникам школы предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней (постановление Правительства РФ от 01.10.02 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений»); инструктору по физической культуре – 42 календарных дня.

5.4. Педагогический работник школы не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 Кодекса).

5.5. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в школе.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

5.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком, утвержденным директором школы по согласованию с представительным органом работников. При составлении графика учитываются интересы школы, личные интересы работников и возможности для их отдыха. Конкретный период предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков в пределах, установленных графиком, согласовывается между работником и директором школы, который обязан уведомить работника о дате начала отпуска не позднее чем за две недели до установленного графиком срока.

5.7. Отпуска педагогическим работникам школы в основном предоставляются в период летних каникул.

5.8. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска директору школы оформляется приказом органа управления образованием, другим работникам - приказом директора.

5.9. По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.10. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.11. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Кодекса).

5.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику школы по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется коллективным договором по соглашению сторон (ст.128 Кодекса).

5.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация.

VII. Учебная нагрузка

1. При заключении трудового договора учитель принимает на себя обязательство работать с оговоренным объемом учебной нагрузки, а школа на все время действия трудового договора обязана обеспечивать учителю предусмотренный в нем объем учебной нагрузки.

2. Учебная нагрузка является количественной обязательной составляющей трудовой функции, которую выполняет учитель, поэтому объем учебной нагрузки относится к обязательным условиям трудового договора с вытекающими отсюда правовыми последствиями (изменение только по соглашению сторон трудового договора, за исключением установленных случаев).

3. Если трудовой договор с учителем в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует либо в нем не указан объем учебной нагрузки, то считается, что учитель работает с тем объемом учебной нагрузки, который ему был установлен приказом руководителя Школы при приеме на работу, а изменение учебной нагрузки в текущем учебном году или на последующий период по инициативе школы допускается только в определенных случаях,

4. Учителям устанавливаются ставки заработной платы за определенную норму часов педагогической работы в неделю, являющиеся расчетными единицами при определении их месячной заработной платы в зависимости от установленного объема учебной нагрузки.

5. Объем учебной нагрузки учителя может быть ограничен только 36 часовым пределом его рабочего времени в неделю.

6. Объем учебной нагрузки учителям Школы устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Школе.

7. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

8. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации школы, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

9. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых школа является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность предметов в классах.

10. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов могут быть обеспечены путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

11. Объем учебной нагрузки, установленный в текущем учебном году на следующий учебный год, может быть уменьшен по инициативе администрации школы только по основаниям, связанным с уменьшением количества часов по учебным планам и учебным программам, а также сокращением количества классов.

12. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в письменной форме трудового договора, либо по сравнению с учебной нагрузкой, установленной приказом руководителя школы при приеме на работу (если трудовой договор в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует или в нем не указан объем учебной нагрузки), а также изменение характера работы возможны только по взаимному согласию сторон.

13. На период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет учителю устанавливается на общих основаниях объем учебной нагрузки на очередной учебный год, которая затем может быть передана для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

14. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

15. Передача преподавания в начальных классах других предметов (например, уроков труда) без согласия учителей начальных классов не допускается.

16. Установление учебной нагрузки на новый учебный год (т.е. определение ее конкретного объема по сравнению с установленной нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющей 18 часов в неделю для учителей 1-11 классов) осуществляется локальным нормативным актом образовательного учреждения (приказом, распоряжением), который принимается с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

VIII. Ограничения в деятельности работников школы

Педагогическим и другим работкам школы запрещается:

1. Изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
2. Отменять проведение уроков, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
3. Удалять обучающихся с уроков (занятий);
4. Курить в помещениях и на территории школы;
5. Освободить обучающихся от школьных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных и других мероприятиях, не предусмотренных планом работы школы;
6. Отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством; созывать во время уроков собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
7. Проводить учебные занятия без поурочного плана, конкретизированного для данной группы учащихся или класса.
8. Посторонние лица могут присутствовать на уроке только с разрешения директора школы или его заместителей и с согласия учителя.
9. Взаимоотношения между всеми участниками образовательного процесса строятся на взаимоуважении, с соблюдением принципов педагогической этики.

IX. Учебная деятельность

1. Расписание уроков составляется с учетом гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях, оговоренных в СанПиН 2.4.2.2821 - 10.
2. Расписание занятий утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом. Педагогическим работникам, по возможности, предоставляется свободный от уроков один день в неделю для выполнения методической работы и повышения квалификации.
3. Отмена, сокращение или досрочное окончание уроков, занятий, кружков, секций и т.д. по усмотрению учителей и обучающихся без согласования с руководством не допускается.
4. В целях обеспечения непрерывности учебного процесса учитель должен заранее сообщить руководству Школы о своей неявке на работу по уважительной причине а также о выходе на работу по окончании болезни.
5. Выполнение учебного плана является обязательным для каждого учителя. При пропуске уроков по болезни и другим уважительным причинам учитель обязан принять все меры для ликвидации отставания выполнении учебного плана, а

- руководство обязано предоставить возможность для этого, включая замену занятий, изменение расписания и т.д.
6. Педагогический работник не имеет права опаздывать на учебные занятия. Учитель должен быть на рабочем месте за 15 минут до начала уроков, учащиеся - за 5 минут. Учитель и учащиеся готовятся к уроку до звонка. Появление в классе и подготовка к уроку после звонка считается нарушением трудовой дисциплины. Время перемены является рабочим временем руководства, учителя, классного руководителя.
 7. Время урока должно использоваться рационально. Не допускается отвлечение на посторонние темы.
 8. Учитель не имеет права покидать класс во время учебных занятий или заниматься посторонней деятельностью. Во время учебных занятий учитель несет ответственность за жизнь, безопасность и здоровье обучающихся.
 9. На классного руководителя возлагается ответственность за оформление школьной документации: личного дела обучающегося, классного журнала.
 10. Классный журнал заполняется каждым учителем согласно Положения о ведении классного журнала и имеющейся в нем инструкции. Нарушения положения о ведении классного журнала является нарушением трудовой дисциплины.
 11. Учитель несет ответственность за сохранность имущества, чистоту и порядок своего рабочего места.
 12. Закрепление рабочих мест за каждым обучающимся в классной аудитории компетенция классного руководителя по согласованию с родителями (законными представителями) и согласно рекомендациям школьного врача.
 13. Отметки, полученные учащимся за работу во время урока, учитель обязан выставить немедленно в классный журнал, дневник учащегося и в электронный журнал.
 14. Учитель обязан анализировать пропуски занятий учащимися, выяснять причину их отсутствия и докладывать об этом руководству Школы.

X. Внеклассная и внешкольная деятельность

1. Организует и координирует воспитательную работу в школе заместитель директора.
2. Организаторами внеклассной деятельности в классах являются классные руководители.
3. Классное руководство распределяется администрацией школы, исходя из интересов Школы и производственной необходимости, с учетом педагогического опыта, мастерства, индивидуальных особенностей педагогических работников и принципа преемственности.
4. Классному руководителю предъявляются требования согласно его функциональным обязанностям и квалификационной характеристике.
5. Деятельность классного руководителя строится согласно плану воспитательной работы школы на основании индивидуального плана воспитательной работы, составленного при взаимодействии с учащимися. План классного руководителя не должен находиться в противоречии с планом работы школы.
6. Вся внеклассная деятельность строится на принципах самоуправления, с учетом интересов обучающихся, планом и возможностями школы.
7. Участие учащихся во внеклассных мероприятиях, не предусмотренных Образовательной программой Школы, не является обязательным.
8. Учащиеся имеют право самостоятельного выбора внеклассной деятельности. Занятия внеурочной деятельности, секции, клубы, выбранные в начале года, обязательны для посещения. Руководители кружков, секций, клубов несут ответственность за сохранение контингента обучающихся.
9. Для проведения воспитательной работы предусматривается классный час, проведение которого обязательно.
10. Классный руководитель обязан своевременно информировать руководство школы о переносе или отмене классного часа.
11. В целях обеспечения четкой организации проведения досуговых мероприятий (дискотек, огоньков и т.д.), не предусмотренных планом работы школы и годовым планом классного руководителя, не допускается проведение их без согласования с директором Школы.
12. Классные руководители вносят посильный вклад в проведение общешкольных мероприятий, отвечают за свою деятельность и свой класс в ходе проведения мероприятий.
13. Присутствие классных руководителей на общешкольных мероприятиях, в которых принимают участие учащиеся его класса, обязательно.
14. При проведении внеклассных и внешкольных мероприятий классный руководитель несет ответственность за жизнь и здоровье детей.

XI. Поощрения за успехи в работе.

1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие меры поощрения (ст. 191 ТК Российской Федерации):
 - а) объявление благодарности;
 - б) выдача премии;
 - в) награждение ценным подарком;
 - г) награждение почетными грамотами;
 - д) представление к званию «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
 - е) представление к награждению благодарностями, грамотами и наградами.
2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.
3. В школе могут применяться и другие поощрения.
4. Поощрение, предусмотренное подпунктом «а», «д», «е» настоящего пункта, применяется руководством по согласованию с профсоюзным комитетом школы.
5. Поощрения, предусмотренные пунктами «б», «в» и «г», применяются вышестоящими органами управления

образованием и отраслевым профсоюзным комитетом и по совместному представлению руководства и профсоюзного комитета школы.

6. За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников образования, и присвоения почетных званий.

7. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

8. Приказ директора о поощрении объявляется работнику под роспись, заносится в трудовую книжку на страницу «О поощрениях» и доводится до сведения всего коллектива школы. При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при предоставлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

XII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей трудовым договором, Уставом МБОУ «СОШ с. Лозное Чернянского района Белгородской области», Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания, общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

2. За нарушение трудовой дисциплины руководство Школы имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям.

3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях:

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имел дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ);

- неоднократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п.6 ст.81 ТК РФ):

- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня. Для педагогических работников прогулом считается пропуск занятий по расписанию без уведомления руководства школы и отсутствия оправдательного документа (без уважительных причин);

- появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- в других случаях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

4. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций (п.8 ст.81 ТК РФ).

5. Приказ директора Школы о применении дисциплинарные взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт (ст.193 ТК РФ).

6. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст.193 ТК РФ).

7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст.193 ТК РФ).

8. Дисциплинарные взыскания руководство Школы может наложить на работника не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного комитета школы (ст.193 ТК РФ).

9. Руководство Школы за каждый дисциплинарный проступок на работника может наложить только одно дисциплинарное взыскание (ст.193 ТК РФ).

10. Работник Школы считается не имеющим дисциплинарного взыскания, если в течение года со дня применения предыдущего дисциплинарного взыскания он не подвергался новому дисциплинарному взысканию (ст.194 ТК РФ).

11. По просьбе самого работника Школы, по ходатайству профсоюзного комитета или по собственной инициативе директор Школы может снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения (ст.194 ТК РФ).

12. Дисциплинарные взыскания на директора Школы накладываются представительным органом управления образованием, который имеет право его назначать и увольнять.

Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета школы, а председатель этого комитета или профсоюзный организатор – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

13. Помимо причин, предусмотренных трудовым законодательством РФ, работники школы могут быть уволены по инициативе администрации до истечения срока действия трудового договора (контракта) без согласования с профсоюзной организацией за:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава школы;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью учащихся;

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

14. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок. Отказ работника от подписи не отменяет действия приказа.

15. Приказ (распоряжение) в необходимых случаях доводится до сведения работников школы.

16. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.
17. Администрация Школы по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник.
18. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах к работнику не применяются.
19. Трудовой коллектив вправе снять примененное им взыскание досрочно, до истечения года со дня его применения, а также ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания или о прекращении действия иных мер, примененных администрацией за нарушение трудовой дисциплины, если член коллектива не допустил нового нарушения дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

XIII. Гарантии и компенсации

1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам Школы предоставляются гарантии и компенсации в случаях:
- при совмещении работы с обучением;
 - при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
 - в некоторых случаях прекращения трудового договора;
 - в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
 - в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.
2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступившим в указанные образовательные учреждения предоставляются в соответствии со статьями 173 – 177 Кодекса.
3. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, предоставляются в соответствии со статьями 178-181 Кодекса.
4. Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу предоставляются в соответствии со ст. 182 Кодекса.
5. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности предоставляются в соответствии со ст. 183 Кодекса.
6. Гарантии работникам, направляемым на медицинские осмотры (обследование) предоставляются в соответствии со ст. 185 Кодекса.
7. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и её компонентов предоставляются в соответствии со ст. 186 Кодекса.
8. Гарантии и компенсации работникам, направляемым Школой для повышения квалификации, предоставляются в соответствии со ст. 187 Кодекса.

XIV. Обеспечение прав работников на охрану труда

1. Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от Школы, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Школы;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охраны труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Школе;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

2. Обязанности Школы по обеспечению безопасных условий и охраны труда

Школа обязана обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, материально-технического оборудования и технических средств обучения, применяемых в образовательном процессе;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда, безопасные условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях во время образовательного процесса, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов работ;
 - недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;
 - организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
 - проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в школе;
 - в случаях, предусмотренных Кодексом, законами и иными правовыми актами, организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
 - недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
 - информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях;
 - предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий; - принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
 - расследование и учет в установленном Кодексом и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев во время образовательного процесса;
 - беспрепятственный допуск в Школу должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в Школе и расследования несчастных случаев во время образовательного процесса;
 - выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Кодексом, иными законами сроки;
 - обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев во время образовательного процесса;
 - ознакомление работников с требованиями охраны труда;
 - разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников;
 - наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Школы.
3. Все работники Школы, в том числе его руководители, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.
4. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Школе осуществляется на основании Коллективного договора.
- Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

XV. Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Сторона трудового договора (Школа или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения сторон этого договора от материальной ответственности.
 2. Обязанность Школы возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться, возникает в результате:
 - незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
 - отказа Школы от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
 - задержки Школой выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника
 - других случаев, предусмотренных федеральными законами.
 3. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом.
 4. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Кодексом или иными федеральными законами.
 5. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:
 - когда в соответствии с Кодексом или иными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный Школе при исполнении работником трудовых обязанностей;
 - недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального договора или полученных им по разовому документу;
 - умышленного причинения ущерба;
 - причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
 - причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.
- Письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, т.е. о возмещении Школе причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключается с работниками, достигшими 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими материально-техническое оборудование и технические средства обучения, применяемые в образовательном процессе.

XVI. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями

1. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ст. 253 Кодекса).
2. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере (ст. 255 Кодекса).
3. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 Кодекса).
4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 Кодекса).
5. При предоставлении гарантий женщинам и лицам с семейными обязанностями следует руководствоваться ст. 259-264 Кодекса и Коллективным договором.

XVII. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров

1. Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между Школой и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению трудовых споров.
2. В школе создается комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей работников и Школы. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются на общем собрании работников Школы. Представители Школы назначаются в комиссию руководителем Школы.
3. Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам регламентируется ст. 386-390 Кодекса.
4. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется Школой.
5. Индивидуальные трудовые споры по заявлению работников Школы могут рассматриваться в судах, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам.

XVIII. Рассмотрение коллективных трудовых споров

1. Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и Школой по вопросу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), а также в связи с отказом Школы учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в Школе.
2. При рассмотрении коллективного трудового спора в Школе следует руководствоваться гл. 61 Кодекса.

XIX. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

XX. Заключительные положения

1. Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под роспись. Обо всех изменениях в Правилах внутреннего трудового распорядка сообщается всем работникам школы.

XIX. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

XX. Заключительные положения

1. Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под роспись. Обо всех изменениях в Правилах внутреннего трудового распорядка сообщается всем работникам школы.

**Определение стоимости бюджетной образовательной услуги
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

«Средняя общеобразовательная школа с. Лозное Чернянского района Белгородской области»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

МБОУ «СОШ с. Лозное

Чернянского района

Белгородской области»

_____ Никулина Е. С.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ

«СОШ с.Лозное Чернянского района

Белгородской области»

_____ Щепилов В.В.

Приказ № ____ от « ____ ». ____ 2019 г

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с. Лозное Чернянского района Белгородской области»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации», постановлениями правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 года №236-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования» (с изменениями от 24.10.2007 г. № 291-пп, 06.04.2015 г №121-пп.), приказом департамента образования Белгородской области от 10.10.2013г. № 2493, Постановлением администрации муниципального района «Чернянский район» Белгородской области от 20 декабря 2006 года №1074 «О внедрении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных учреждений Чернянского района, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования» (с изменениями, утвержденными постановлением главы местного самоуправления от 05.05.2015 г. №347) в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

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

1.3. Стимулирующая часть по результатам труда работников общеобразовательного учреждения устанавливается по итогам полугодия. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.4. С учетом движения учащихся в течение учебного года заработная плата учителя должна пересчитываться по состоянию 1 сентября и 1 января.

1.5. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников общеобразовательного учреждения.

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

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

1.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется на три части между учителями, педагогическими работниками и прочим персоналом.

1.9. В фонд стимулирования учителей входят стимулирующие выплаты за выполнение функций классного руководителя, надбавки за почетные звания и стимулирующие выплаты в соответствии с количеством набранных баллов учителями. Соответственно, стоимость одного балла для стимулирования учителей вычисляется следующим образом: из сформированного ФОТ стимулирования учителей вычитается сумма стимулирующих выплат за выполнение функций классного руководителя, сумма надбавки за почетные звания и полученный результат делится на количество баллов учителей, набранных в соответствии с критериями оценки качества образования.

1.10. В стимулирующий фонд педагогических штатных работников входят стимулирующие надбавки за

почетные звания и стимулирующие выплаты в соответствии с набранными баллами. Стоимость одного балла педагогических работников вычисляется следующим образом: из сформированного фонда стимулирования вычитается сумма надбавки за почетные звания, а оставшаяся сумма делится на общее количество баллов педагогических штатных работников, набранных в соответствии с критериями оценки качества образования.

1.11. В стимулирующий фонд прочего персонала входят стимулирующие надбавки заместителям директора. Стоимость одного балла прочего персонала вычисляется следующим образом: из сформированного фонда стимулирования прочего персонала вычитается сумма стимулирования заместителей директора и полученный результат делится на общее количество баллов прочего персонала, набранных в соответствии с критериями оценки качества образования.

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

1.13. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления при Управляющем совете создаётся комиссия по оценке результативности профессиональной деятельности штатного педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

2. Организация деятельности Комиссии по оценке результативности профессиональной деятельности штатного педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.1. Комиссия по оценке результативности профессиональной деятельности штатного педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (далее Комиссия) создается, реорганизуется и ликвидируется решением Управляющего совета, которое утверждается приказом по общеобразовательному учреждению.

2.2. В состав Комиссии входят 5 человек, которые избираются на заседании Управляющего совета. В состав Комиссии могут входить руководство ОУ, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации, родители.

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

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

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

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

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

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

3. Порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений:

3.1. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками и администрацией результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику.

3.2. Не производится назначение выплат стимулирующего характера следующим работникам общеобразовательного учреждения:

- не проработавшим отчетный период в данном образовательном учреждении и в данной должности;
- имеющим зафиксированные дисциплинарные взыскания в отчетном периоде;

3.3. Основанием для стимулирования работников являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, и наличие государственных и отраслевых наград в пределах фонда стимулирования:

- за звание «Народный учитель РФ», «Заслуженный учитель РФ»;
- имеющим ордена и медали (К.Д.Ушинского, «За заслуги перед землей Белгородской» (1 и 2 ст.)),
- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования РФ»;
- Почетная грамота, благодарность Президента РФ.

3.4. В случае если педагогический работник одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся за наиболее высокую награду. Размер указанных стимулирующих доплат в конкретном общеобразовательном учреждении не может превышать 50% от стимулирующей части ФОТ в соответствии с рекомендациями, данными в примерном положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

3.5. Для заместителей директора образовательного учреждения и классных руководителей самоанализ профессиональной деятельности проводится в баллах, а затем по шкале переводится в проценты:

- для заместителей директора стимулирующие выплаты устанавливаются в размере до 46 % максимально от средней базовой зарплаты педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс в соответствии с критериями эффективности работы руководителя.

- для классных руководителей стимулирующая часть определяется в размере до 100% от базовой величины для расчета доплат за классное руководство (1000 рублей) с учетом наполняемости класса.
- 3.6. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или предоставление недостоверной информации), представленные оценочные листы возвращаются работнику и руководству ОУ для исправления и доработки в 5-ти-дневный срок.
- 3.7. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом.
- 3.8. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору общеобразовательного учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.
- 3.9. Директор общеобразовательного учреждения инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.
- 3.10. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол, который передается в Управляющий совет. На основании протокола Управляющий совет на своём заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.
- 3.11. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому педагогическому работнику определяется путём умножения денежное выражение одного балла на сумму набранных баллов. Размер стимулирующих выплат оформляется приказом по общеобразовательному учреждению.
- 3.12. Руководитель общеобразовательного учреждения издает приказ об осуществлении выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения и представляет в управление образования.
- 3.13. Стимулирующие надбавки заместителям руководителя общеобразовательных учреждений устанавливаются по итогам полугодий на основании решения Управляющего совета. Выплаты осуществляются ежемесячно в виде премий в соответствии с установленными процентами, согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности заместителя руководителя общеобразовательного учреждения и на основании документов, подтверждающих гарантированные выплаты.

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников

- 4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно и отражаются в настоящем положении. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета, педагогического совета общеобразовательного учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще двух раз в год.

4.1.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя

	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Подтверждение	Всего
1.	Сформированность предметных компетенций обучающихся	Стабильность или позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей, полугодия)	Повышение на 20% - 5 баллов Повышение на 10% - 3 балла Повышение на 5% - 2 балла Стабильность – 1 балл	Справка о качестве знаний	
		Единый государственный экзамен (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 25);	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 85 - 99% - 3 балла; 70-84% - 2 балла; Доля учащихся, набравших более 60 баллов: 80 – 100% - 5 баллов; 70 – 79% - 3 баллов; 60 – 69% - 2 баллов; 50 – 59% - 1 балл. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один уч. год.	Копия протокола	
		Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 25)	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 85 - 99% - 3 балла; 50-84% - 2 балла; Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 5 баллов; 70 – 84% - 3 балла;	Копия протокола	

		50 – 70% - 2 балла; Примечание: баллы устанавливаются сроком на один уч.год.		
	Независимые региональные, муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др.	Качество знаний: 85 – 100% - 5 баллов; 70 – 84% - 3 балла; 50 – 70% - 2 балла;	Копия протокола	
	Доля учащихся, охваченных мероприятиями комплекса ГТО (от общего количества учащихся) – <u>для учителей физкультуры</u>	12 баллов – 90-100% 8 баллов - 60-74% 10 баллов - 75-89% 5 баллов - 45-59%	Результаты мониторинга	
	Доля учащихся, выполнивших нормативы ГТО (от количества учащихся, сдававших нормы ГТО) – <u>для учителей физкультуры</u>	10 баллов – 100% 8 баллов - 75-99% 5 баллов - 50-74%	Копии протоколов, приказов, мониторинг	
	Наличие победителей и призеров предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МОиН РФ и департаментом образования Белгородской области и входящие в перечень)	Очные: 15 баллов – международный и всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; Заочные: 10 баллов – международный и всероссийский уровень 8 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.	Копии дипломов, приказов	

		Результативность исследовательской и проектной деятельности обучающихся, предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций (не входящих в перечень) на бесплатной основе	<p>Очные: 10 баллов – международный и всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень;</p> <p>Заочные: 5 баллов – международный и всероссийский уровень. 3 балла – региональный и муниципальный уровень</p> <p>Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.</p>	Копии дипломов, приказов	
2.	Сформированность информационно-коммуникативных компетенций обучающихся	Наличие публикаций учащихся по предмету	<p>В периодической печати:</p> <p>12 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень.</p> <p>Интернет-публикации:</p> <p>1 балл за каждую публикацию на школьном сайте (не более 5 баллов) 2 балла за каждую публикацию на других сайтах (не более 10 баллов)</p>	Копии публикаций, скриншоты страниц	
3.	Профессиональные достижения	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах («Учитель года», «Воспитать человека», «Педагогический дебют», «Методическая шкатулка» и др.)	<p><u>Очные:</u> 20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень. 7 баллов – школьный уровень 5 баллов – участие</p> <p><u>Заочные:</u> 10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень;</p>	Копии дипломов, приказов	

			5 баллов – муниципальный уровень. 4 балла – школьный уровень 3 балла – участие Примечание: баллы устанавливаются сроком на один уч. год.		
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях разного уровня (выступления, организация выставок, проведение мастер-классов и др.)	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень. 2 балла – школьный уровень (за каждое участие)	Свидетельства, сертификаты, копии протоколов, программ	
		Зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы, гранты	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень; 2 балла – школьный уровень (за каждое участие)	Копии протоколов, приказов	
		Зафиксированное участие в информационном ресурсе «Сетевой класс Белогорья»	2 балла за каждый размещенный материал, урок, курс	Скрин-шоты страниц, копии сертификатов	
		Наличие регулярно обновляемого сайта педагога – при условии обновления не реже 1 раза в неделю	До 5 баллов	Скрин-шоты страниц	
4.	Признание высокого профессионализма	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя (грамоты, благодарности, благодарственные письма и т.д.)	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 1 балла – школьный уровень (за каждый отзыв)	Копии благодарностей, благодарственных писем, грамот	
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей	2 балла – при наличии позитивных отзывов.	Копия отзыва	
5.	Общественная активность	Работа в составе муниципальных экспертных комиссий, профсоюзной организации, работа в качестве руководителя методического	10 баллов – всероссийский уровень;	Копия приказа	

		объединения, творческих групп и т. п	5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. 2 балла – школьный уровень (за каждое участие)		
		Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, профессиональных публикаций в периодической печати	12 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень.	Копии публикаций	
		Наличие интернет-публикаций	1 балл за каждую публикацию на школьном сайте (не более 5 баллов) 2 балла за каждую публикацию на других сайтах (не более 10 баллов)	Скрин-шоты страниц	
6.	Участие в школьной жизни	Уровень активности учителя	Участие в разработке локальных актов, программы развития, образовательных программ школы. - 3 балла (за каждое участие)	Копии приказов	
7.	Особые положения	Расширение должностных обязанностей	За делопроизводство – до 10 баллов За ведение сайта – до 20 баллов За информатизацию образовательного процесса – до 20 баллов За осуществление электронного документооборота – до 20 баллов За организацию сопровождения учащихся при подвозе – до 10 баллов За оформительскую работу – до 10 баллов За техническое обеспечение школьных мероприятий – до 10 баллов За наставничество – до 10 баллов	Оценивается руководителем ОУ	
		Работа в малочисленных классах	При наполняемости класса 2 человека – 6 баллов за 1 час в неделю При наполняемости класса 3 человека – 4 баллов за 1 час в неделю	Копия приказа о нагрузке	

			При наполняемости класса 4 человека – 3 балла за 1 час в неделю При наполняемости класса 5 человек – 2 балла за 1 час в неделю		
8.	Исполнительская дисциплина	Уровень исполнительской дисциплины	До 5 баллов	Оценивается руководителем ОУ	
ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ					

4.1.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора, курирующего учебную работу

	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Подтверждение	Всего
1.	Сформированность предметных компетенций обучающихся	Качество знаний по школе	Качество знаний Свыше 60% - 5 баллов; 50-59% - 3 балла; 40-49% - 2 балла; 35-39% - 1 балл. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один уч. год.	Справка о качестве знаний	
		Стабильность или позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей, полугодия)	Повышение на 10% - 5 баллов Повышение на 5% - 3 балла Повышение на 3% - 2 балла Стабильность – 1 балл	Справка о качестве знаний	
		Единый государственный экзамен (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 25);	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 85 - 99% - 3 балла; 70-84% - 2 балла;	Копия протокола	

		Доля учащихся, набравших количество баллов на уровне и выше средне районного показателя: 80 – 100% - 5 баллов; 70 – 79% - 3 баллов; 60 – 69% - 2 баллов; 50 – 59% - 1 балл. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один уч. год.	Копия протокола, мониторинга	
	Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 25)	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 85 - 99% - 3 балла; 50-84% - 2 балла;	Копия протокола	
		Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 5 баллов; 70 – 84% - 3 балла; 50 – 70% - 2 балла;	Копия протокола	
		Доля учащихся, набравших количество баллов на уровне и выше средне районного показателя: 80 – 100% - 5 баллов; 70 – 79% - 3 баллов; 60 – 69% - 2 баллов; 50 – 59% - 1 балл. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один уч. год.	Копия протокола, мониторинга	
		Независимые региональные, муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др. Качество знаний: 85 – 100% - 5 баллов; 70 – 84% - 3 балла;	Копия протокола	

			50 – 70% - 2 балла;		
2.	Сформированность информационно-коммуникативных компетенций обучающихся	Наличие публикаций учащихся по предметам	В периодической печати: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень. Интернет-публикации: 1 балл за каждую публикацию на школьном сайте (не более 5 баллов) 2 балла за каждую публикацию на других сайтах (не более 10 баллов)	Копии публикаций, скрин-шоты страниц	
3.	Уровень социализации обучающихся	Охват обучающихся профессиональной подготовкой.	90% и выше – 5 баллов 75-89% - 2 балла Дополнительно устанавливаются баллы, если учащиеся осваивают две специальности 90% и выше – 5 баллов 75-89% - 2 балла	Результаты мониторинга,	
		Результативность профессиональной подготовки (% выпускников, получивших квалификационные удостоверения).	90% и выше – 5 баллов 75-89% - 2 балла Дополнительные баллы, если учащиеся получили квалификационные удостоверения по двум специальностям: 90% и выше – 5 баллов 75-89% - 2 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на один уч. год.	Выписки из журналов выдачи свидетельств	
		Наличие индивидуальных образовательных траекторий учащихся, ориентированных на получение профессионального образования (доля старшеклассников, обучающихся по ИУП).	60% и выше – 5 баллов 40-59% - 2 балла	Результаты мониторинга	
		Доля старшеклассников, обучающихся по программам профильного обучения	90% и выше – 5 баллов 60-89% - 4 балла 40-59% – 3 балла 20-39% - 2 балла	Результаты мониторинга	
4.	Уровень организации учебно-	Выполнение плана ВШК	5 баллов – 100% выполнение 3 балла – 80-99%	Справки ВШК, приказы	

методической работы в школе	Эффективность посещения и анализа уроков, внеклассных занятий педагогов	5 баллов – 85-100% посещенных уроков проведены на высоком и достаточном уровне 3 балла – 60-84% посещенных уроков проведены на высоком и достаточном уровне 1 балла – 50-59% посещенных уроков проведены на высоком и достаточном уровне	Протоколы посещенных уроков	
	Организация, сопровождение и проведение методических мероприятий разного уровня (заседания РМО, МежМО, семинаров и т.д.) на базе школы	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень.	Копии приказов, программ	
	Уровень квалификации педагогических работников	Доля педагогов, имеющих квалификационную категорию: 3 балла - 50% 4 балла -51%-75% 5 балла-76%-100%	Результаты мониторинга, копии приказов об аттестации	
	Организация, методическое сопровождение аттестации педагогических работников (% педагогов, повысивших квалификацию, от количества аттестовавшихся)	100% - 5 баллов 50-75% - 3 балла 2 балла – при 100% подтверждении имеющейся категории	Результаты мониторинга, копии приказов об аттестации	
	Результативное зафиксированное участие педагогов школы в профессиональных конкурсах («Воспитать человека», «Методическая шкатулка» и др.)	Очные: 20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один уч. год.	Копии дипломов, приказов	
	Обобщение актуального педагогического опыта педагогов (% педагогов, чей опыт	30% - 5 баллов	Копии свидетельств, сертификатов,	

		внесен в банк АПО школы)	25% - 3 балла 20% - 2 балла	приказов	
5.	Уровень информационной открытости ОУ	Своевременное обновление информации на сайте школы в соответствии с требованиями законодательства	5 баллов - каждые 5 дней 3 балла - каждую неделю	Скрин-шот страницы веб-сайта	
		Наличие действующих и регулярно обновляющихся сайтов учителей не менее 2-х раз в месяц	2 балла за каждый сайт	Скрин-шоты страниц	
		Зафиксированное участие педагогов школы в информационном ресурсе «Сетевой класс Белогорья»	2 балла за каждый размещенный материал, урок, курс	Скрин-шоты страниц, копии сертификатов	
		Участие в процедурах независимой оценки качества образования	3 балла - участие в процедуре с отсутствием замечаний	Копии оценочного документа	
6.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Доля учащихся, принимающих участие в муниципальном этапе всероссийской олимпиады школьников (от общего количества учащихся)	12 баллов - 40% и более 10 баллов - 30-39% 8 баллов - 20-29% 6 баллов - 10-19%	Копии протоколов	
		Эффективность участия в муниципальном этапе всероссийской олимпиады школьников	10 баллов - 20% и выше 5 баллов - 15-19% 4 балла - 10-14% 3 балла – 5-9%	Копии протоколов, мониторинг	
		Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для одаренных детей	1 балл за каждый ИОМ	Копия ИОМ	
		Наличие победителей и призеров предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МОиН РФ и Белгородской области и	Очные: 15 баллов – международный и всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень;	Копии дипломов, приказов	

		входящие в перечень)	<p>Заочные:</p> <p>10 баллов – международный и всероссийский уровень</p> <p>8 баллов – региональный уровень</p> <p>3 балла – муниципальный уровень.</p> <p>Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.</p>		
		Результативность исследовательской и проектной деятельности обучающихся, предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций (не входящих в перечень) на бесплатной основе	<p>Очные:</p> <p>10 баллов – международный и всероссийский уровень;</p> <p>8 баллов – региональный уровень;</p> <p>3 балла – муниципальный уровень;</p> <p>Заочные:</p> <p>5 баллов – международный и всероссийский уровень.</p> <p>3 балла – региональный и муниципальный уровень</p> <p>Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.</p>	Копии дипломов, приказов	
7.	Профессиональные достижения	Результативное зафиксированное личное участие в профессиональных конкурсах	<p>Очные: 20 баллов – всероссийский уровень;</p> <p>15 баллов – региональный уровень;</p> <p>10 баллов - муниципальный уровень.</p> <p>Заочные: 10 баллов – всероссийский уровень;</p> <p>8 баллов – региональный уровень;</p> <p>5 баллов - муниципальный уровень.</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один уч. год.</p>	Копии дипломов, приказов	
		Наличие регулярно обновляемого сайта заместителя директора – при условии обновления не реже 1 раза в неделю	До 5 баллов	Скрин-шоты страниц	

		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях разного уровня (выступления, организация выставок, проведение мастер-классов и др.)	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень. (за каждое участие)	Свидетельства, сертификаты, копии протоколов, программ	
8.	Признание высокого профессионализма	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес заместителя директора (грамоты, благодарности, благодарственные письма и т.д.)	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – школьный уровень (за каждый отзыв)	Копии благодарностей, благодарственных писем, грамот	
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес зам. директора со стороны родителей	2 балла – при наличии позитивных отзывов.	Копия отзыва	
9.	Общественная активность	Работа в составе муниципальных экспертных комиссий, профсоюзной организации, работа в качестве руководителя методического объединения, творческих групп и т.п.	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень.	Копия приказа	
		Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, профессиональных публикаций в периодической печати	12 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень.	Копии публикаций	
		Наличие интернет-публикаций	1 балл за каждую публикацию на школьном сайте (не более 5 баллов) 2 балла за каждую публикацию на других сайтах (не более 10 баллов)	Скрин-шоты страниц	
10.	Исполнительская дисциплина	Уровень исполнительской дисциплины	До 5 баллов	Оценивается руководителем ОУ	
ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ					

Шкала установления доплат для заместителя директора, курирующего учебную работу

200 и более баллов – устанавливается доплата в размере 46% от средней заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс

167-199 баллов - устанавливается доплата в размере 41%

115-166 баллов - устанавливается доплата в размере 36%

87-114 баллов - устанавливается доплата в размере 31%

70-86 баллов - устанавливается доплата в размере 26%

50-69 баллов - устанавливается доплата в размере 16%.

4.1.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора, курирующего воспитательную работу

	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Подтверждение	Всего
1.	Позитивная деятельность по реализации концепции воспитательной системы	Уровень воспитанности школьников (доля обучающихся с высоким и хорошим уровнем)	80-100% - 5 баллов; 65 - 79% - 3 балла; 50-64% - 2 балла;	Результаты мониторинга	
		Снижение количества обучающихся (%), с низким уровнем воспитанности	на 8-10% - 5 баллов на 5-7% - 3 балла на 1-4% - 2 балла	Результаты мониторинга в динамике	
		Эффективность работы органов школьного самоуправления	До 5 баллов	Оценивается руководителем ОУ	
		Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважит. причин	Отсутствие – 5 баллов, Снижение – 2 балла	Результаты мониторинга в динамике	
		Достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др.	При наличии призовых мест: 10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень.	Копии дипломов, грамот, свидетельств	

		Зафиксированное участие школьников в жизни местного социума, волонтерство	По 2 балла за каждое участие	Зафиксированный результат (фото, видео-документы, например)	
		Охват обучающихся горячим питанием по месту учебы (обеда)	100% - 5 баллов; 85 - 99% - 3 балла; 70-84% - 2 балл;	Результаты мониторинга	
		Организация тематических экскурсий, посещение музеев	По 1 баллу за каждую экскурсию	Копии приказов, фото и видео материалы	
		Достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах и др.	При наличии призовых мест: 10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.	Копии дипломов, приказов	
		Посещаемость родителями общешкольных и классных родительских собраний	85-100% - 5 баллов 65-84% - 3 балла 50-64% - 2 балла	Копии явочных листов	
2.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Доля учащихся, принимающих участие в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах (от общего количества учащихся)	12 баллов - 40% и более 10 баллов - 30-39% 8 баллов - 20-29% 6 баллов - 10-19%	Результаты мониторинга	
		Эффективность участия в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах	10 баллов - 20% и выше 5 баллов - 15-19% 4 балла - 10-14% 3 балла – 5-9%	Копии протоколов, приказов, мониторинг	

		<p>Достижения обучающихся в конкурсах, смотрах, фестивалях, (проводимые МОиН РФ и Белгородской области и входящие в перечень)</p>	<p>При наличии призовых мест:</p> <p>Очные:</p> <p>15 баллов – международный и всероссийский уровень;</p> <p>10 баллов – региональный уровень;</p> <p>5 балла – муниципальный уровень;</p> <p>Заочные:</p> <p>10 баллов – международный и всероссийский уровень</p> <p>8 баллов – региональный уровень</p> <p>3 балла – муниципальный уровень.</p> <p>Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.</p>	Копии дипломов, приказов	
		<p>Достижения обучающихся в конкурсах, смотрах, фестивалях, не входящие в перечень МОиН РФ и Белгородской области, на бесплатной основе</p>	<p>При наличии призовых мест:</p> <p>Очные:</p> <p>10 баллов – международный и всероссийский уровень;</p> <p>8 баллов – региональный уровень;</p> <p>3 балла – муниципальный уровень;</p> <p>Заочные:</p> <p>5 баллов – международный и всероссийский уровень.</p> <p>3 балла – региональный и муниципальный уровень</p> <p>Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются. Достижения одного обучающегося (коллектива) устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.</p>	Копии дипломов, приказов	
3.	Сформированно сть	<p>Наличие публикаций учащихся, освещающих воспитательную работу</p>	<p>В периодической печати:</p>	Копии публикаций, скрин-шоты страниц	

	информационно-коммуникативных компетенций обучающихся	школы	12 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень. Интернет-публикации: 1 балл за каждую публикацию на школьном сайте 2 балла за каждую публикацию на других сайтах		
4.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у учащихся школы	2 балла Снижение – 5 баллов	Результаты диагностики, мониторинга в динамике	
		Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся школы	Снижение – 2 балла Отсутствие – 5 баллов	Результаты мониторинга в динамике	
		Доля учащихся, охваченных мероприятиями комплекса ГТО (от общего количества учащихся)	12 баллов – 90-100% 10 баллов - 75-89% 8 баллов - 60-74% 5 баллов - 45-59%	Результаты мониторинга	
		Доля учащихся, выполнивших нормативы ГТО (от количества учащихся, сдававших нормы ГТО)	10 баллов – 100% 8 баллов - 75-99% 5 баллов - 50-74%	Копии протоколов, приказов, мониторинг	
5.	Уровень социализации обучающихся	Уровень социальной адаптированности обучающихся (доля обучающихся с высоким и редним уровнем)	100% - 5 баллов; 85 - 99% - 3 балла; 70-84% - 2 балла;	Результаты мониторинга	
		Снижение количества обучающихся (%), с низким уровнем социальной адаптированности	на 10% - 5 баллов на 5-9% - 3 балла на 1-4% - 2 балла	Результаты мониторинга в динамике	

		Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка.	Снижение – 2 балла Отсутствие – 5 баллов	Результаты диагностики, мониторинга в динамике, справка из КДН	
		Охват учащихся кружковой работой (кружки, студии, секции, творческие объединения и др.)	100% - 5 баллов; 85 - 99% - 3 балла; 70-84% - 2 балла;	Результаты мониторинга в динамике	
		Отсутствие или отрицательная динамика распространения алкоголизма и наркомании среди детей группы риска	Снижение – 1 балл Отсутствие – 3 балла	Результаты диагностики, мониторинга в динамике, справка из ЦРБ	
6.	Уровень организации методической работы в школе	Выполнение плана ВШК	5 баллов – 100% выполнение 3 балла – 80-99%	Справки ВШК, приказы	
		Эффективность посещения и анализа уроков, внеклассных мероприятий, классных часов	5 баллов – 85-100% посещенных мероприятий проведены на высоком и хорошем уровне 3 балла – 60-84% посещенных мероприятий проведены на высоком и хорошем уровне 1 балла – 50-59% посещенных мероприятий проведены на высоком и хорошем уровне	Протоколы посещенных мероприятий, справки, приказы	
		Организация, сопровождение и проведение методических мероприятий разного уровня (заседания РМО, МежМО, семинаров и т.д.) на базе школы	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень.	Копии приказов, программ	
		Результативное зафиксированное участие классных руководителей, социального педагога, вожатого, библиотекаря школы, преподавателя-организатора ОБЖ в профессиональных конкурсах («Воспитать человека», «Методическая шкатулка» и др.)	Очные: 20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень.	Копии дипломов, приказов	

			Примечание: баллы устанавливаются сроком на один уч. год.		
		Обобщение актуального педагогического опыта классных руководителей (% классных руководителей, чей опыт внесен в банк АПО школы, района)	30% - 5 баллов 25% - 3 балла 20% - 2 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на один уч. год.	Копии свидетельств, сертификатов, приказов	
7.	Уровень информационно й открытости ОУ	Своевременное обновление информации на сайте школы в соответствии с требованиями законодательства	5 баллов - каждые 5 дней 3 балла - каждую неделю	Скрин-шот страницы веб-сайта	
		Участие в процедурах независимой оценки качества образования	3 балла - участие в процедуре с отсутствием замечаний	Копии оценочного документа	
8.	Личные профессиональные достижения	Результативное зафиксированное личное участие в профессиональных конкурсах	Очные: 20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один уч. год.	Копии дипломов, приказов	
		Наличие регулярно обновляемого сайта заместителя директора – при условии обновления не реже 1 раза в неделю	До 5 баллов	Скрин-шоты страниц	
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях разного уровня (выступления, организация выставок, проведение мастер-классов и др.)	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень. (за каждое участие)	Свидетельства, сертификаты, копии протоколов, программ	
9.	Признание высокого профессионализ	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес заместителя директора (грамоты, благодарности,	10 баллов – всероссийский уровень;	Копии благодарностей, благодарственных писем, грамот	

	ма	благодарственные письма и т.д.)	5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – школьный уровень. (за каждый отзыв)		
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес зам. директора со стороны родителей	2 балла – при наличии позитивных отзывов.	Копия отзыва	
10.	Общественная активность	Работа в составе муниципальных экспертных комиссий, профсоюзной организации, работа в качестве руководителя методического объединения, творческих групп и т.п.	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень.	Копия приказа	
		Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, профессиональных публикаций в периодической печати	12 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень.	Копии публикаций	
		Наличие интернет-публикаций	1 балл за каждую публикацию на школьном сайте (не более 5 баллов) 2 балла за каждую публикацию на других сайтах (не более 10 баллов)	Скрин-шоты страниц	
11.	Исполнительская дисциплина	Уровень исполнительской дисциплины	До 5 баллов	Оценивается руководителем ОУ	
ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ					

Шкала установления доплат для заместителя директора, курирующего воспитательную работу

270 и более баллов – устанавливается доплата в размере 46% от средней заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс

220-269 баллов - устанавливается доплата в размере 41%

170-219 баллов - устанавливается доплата в размере 36%

120-169 баллов - устанавливается доплата в размере 31%

70-119 баллов - устанавливается доплата в размере 26%

4.1.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности библиотекаря

№ п\п	Критерии	Показатели критерия	Количество баллов по каждому критерию критериев	Подтверждение	Кол-во баллов
1.	Создание условий для реализации коммуникативных компетенций учащихся	Работа по сохранению и пополнению книжного фонда	Обеспеченность библиотеки необходимой литературой и учебниками: На 100% - 5 баллов На 70% - 3 балла	Результаты мониторинга	
		Посещаемость библиотеки (соотношение количества посещений к числу читателей)	10-12 посещений в год – 2 балла Более 12 – 3 балла	Справка	
		Книговыдача (соотношение численности книжного фонда (не учебного) к числу посещений и кол-ву месяцев)	Менее 2 – 2 балла Более 2 – 3 балла	Справка	
		Обращаемость книжного фонда (соотношение книговыдачи к численности книжного фонда и кол-ву месяцев)	15-20% - 2 балла Более 20% – 3 балла	Справка	
		Результативность участия читателей под руководством библиотекаря в творческих и интеллектуальных конкурсах и научно-практических конференциях муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МОиН РФ)	<u>Очные:</u> 15 баллов – международный и всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; <u>Заочные:</u> 5 балла – международный и всероссийский уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.	Копии дипломов, приказов	
		Результативность участия читателей под руководством библиотекаря в творческих и интеллектуальных конкурсах и научно-практических конференциях муниципального, регионального, федерального и международного уровней (не входящих в перечень) на бесплатной основе	<u>Очные:</u> 10 баллов – международный и всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; <u>Заочные:</u>	Копии дипломов, приказов	

			<p>5 баллов – международный и всероссийский уровень.</p> <p>3 балла – региональный и муниципальный уровень</p> <p>Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.</p>		
		Охват обучающихся мероприятиями школьной библиотеки	<p>85-100% - 5 баллов</p> <p>70-84% - 3 балла</p> <p>50-69% - 2 балла</p>	Справка о проведенных мероприятиях с указанием количества участников	
2.	Сформированность информационно-коммуникативных компетенций обучающихся	Наличие публикаций учащихся, освещающих работу школьной библиотеки, или публикаций, выполненных под руководством библиотекаря.	<p>В периодической печати:</p> <p>12 баллов – всероссийский уровень;</p> <p>10 баллов – региональный уровень;</p> <p>5 баллов - муниципальный уровень.</p> <p>Интернет-публикации:</p> <p>1 балл за каждую публикацию на школьном сайте</p> <p>2 балла за каждую публикацию на других сайтах</p>	Копии публикаций, скриншоты страниц	
3.	Профессиональные достижения	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах («Признание», «Воспитать человека», «Педагогический дебют», «Методическая шкатулка» и др.)	<p><u>Очные:</u> 20 баллов – всероссийский уровень;</p> <p>15 баллов – региональный уровень;</p> <p>10 баллов - муниципальный уровень.</p> <p>5 баллов – школьный уровень</p> <p><u>Заочные:</u> 10 баллов – всероссийский уровень;</p> <p>8 баллов – региональный уровень;</p> <p>5 баллов - муниципальный уровень.</p> <p>3 балла –школьный уровень</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один уч. год.</p>	Копии дипломов, приказов	

		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях разного уровня (выступления, организация выставок, проведение мастер-классов и др.)	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень. 2 балла – школьный уровень (за каждое участие)	Свидетельства, сертификаты, копии протоколов, программ	
		Зафиксированная демонстрация достижений через открытые занятия, мастер-классы и др.	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень; 2 балла – школьный уровень (за каждое участие)	Копии протоколов, приказов	
		Зафиксированное участие библиотекаря школы в информационном ресурсе «Сетевой класс Белогорья»	2 балла за каждый размещенный материал, урок, курс	Скрин-шоты страниц, копии сертификатов	
		Наличие регулярно обновляемого сайта библиотекаря – при условии обновления не реже 1 раза в неделю	До 5 баллов	Скрин-шоты страниц	
4.	Признание высокого профессионализма	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес библиотекаря (грамоты, благодарности, благодарственные письма и т.д.)	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 1 балла – школьный уровень. (за каждый отзыв)	Копии благодарностей, благодарственных писем, грамот	
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей	2 балла – при наличии позитивных отзывов.	Копия отзыва	
5.	Общественная активность	Работа в составе муниципальных экспертных комиссий, профсоюзной организации, работа в качестве руководителя методического объединения, творческих групп и т. п	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. 2 балла – школьный уровень (за каждое участие)	Копия приказа	
		Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций,	12 баллов – всероссийский уровень;	Копии публикаций	

		профессиональных публикаций в периодической печати	10 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень.		
		Наличие интернет-публикаций	1 балл за каждую публикацию на школьном сайте 2 балла за каждую публикацию на других сайтах	Скрин-шоты страниц	
6.	Особые положения	Расширение должностных обязанностей	За делопроизводство – до 10 баллов За ведение сайта – до 20 баллов За информатизацию образовательного процесса – до 20 баллов За осуществление электронного документооборота – до 20 баллов За организацию сопровождения учащихся при подвозе – до 10 баллов За оформительскую работу – до 10 баллов За техническое обеспечение школьных мероприятий – до 10 баллов За наставничество – до 10 баллов	Оценивается руководителем ОУ	
7.	Исполнительская дисциплина	Уровень исполнительской дисциплины	До 5 баллов	Оценивается руководителем ОУ	
ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ					

1.5 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности преподавателя-организатора ОБЖ

	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Подтверждение	Всего
1.	Сформированность предметных компетенций обучающихся	Стабильность или позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей, полугодия)	Повышение на 20% - 5 баллов Повышение на 10% - 3 балла Повышение на 5% - 2 балла Стабильность – 1 балл	Аналитическая справка	

	Независимые региональные, муниципальные срезные контрольные работы, тестирование и др.	<p>Успеваемость учащихся по предмету:</p> <p>100% - 5 баллов;</p> <p>85 - 99% - 3 балла;</p> <p>70-84% - 2 балла;</p> <p>Дополнительные баллы за качество знаний:</p> <p>85 – 100% - 5 баллов;</p> <p>70 – 84% - 3 балла;</p> <p>50 – 70% - 2 балла;</p>	Копии протоколов	
	Достижения обучающихся в конкурсах, смотрах, фестивалях, (проводимые МОиН РФ и Белгородской области и входящие в перечень)	<p>При наличии призовых мест:</p> <p>Очные:</p> <p>15 баллов – международный и всероссийский уровень;</p> <p>10 баллов – региональный уровень;</p> <p>5 балла – муниципальный уровень;</p> <p>Заочные:</p> <p>10 баллов – международный и всероссийский уровень</p> <p>8 баллов – региональный уровень</p> <p>3 балла – муниципальный уровень.</p> <p>Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.</p>	Копии дипломов, приказов	
	Достижения обучающихся в конкурсах, смотрах, фестивалях, не входящие в перечень МОиН РФ, на бесплатной основе	<p>Очные:</p> <p>10 баллов – международный и всероссийский уровень;</p> <p>8 баллов – региональный уровень;</p> <p>3 балла – муниципальный уровень;</p>	Копии дипломов, приказов	

			<p>Заочные:</p> <p>5 баллов – международный и всероссийский уровень.</p> <p>3 балла – региональный и муниципальный уровень</p> <p>Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются. Достижения одного обучающегося (коллектива) устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.</p>		
2.	Результаты работы допризывной молодежи	Охват старшекласников военно-полевыми сборами	100% - 3 балла; 70 – 84% - 2 балла; 50 – 70% - 1 балл;	Аналитическая справка	
		Результативность участия в военно-полевых сборах	<p>При наличии призовых мест</p> <p>I место – 5 баллов</p> <p>II место – 3 балла</p> <p>III место – 2 балла</p>	Копии дипломов, приказов	
		Охват юношей работой кружка «Меткий стрелок»	100% - 3 баллов; 70 – 84% - 2 балла; 50 – 70% - 1 балл;	Аналитическая справка	
		Поступление юношей в военные учебные заведения	До 5 баллов	Аналитическая справка	
		Охват старшекласников работой военно-патриотических клубов	100% - 3 балла; 60 – 84% - 2 балла;	Аналитическая справка	
3.	Сформированность информационно-коммуникативных компетенций обучающихся	Наличие публикаций учащихся, освещающих работу школы по патриотическому воспитанию, безопасности и др.	<p>В периодической печати:</p> <p>12 баллов – всероссийский уровень;</p> <p>10 баллов – региональный уровень;</p> <p>5 баллов - муниципальный уровень.</p> <p>Интернет-публикации:</p> <p>1 балл за каждую публикацию на школьном сайте (не более 5 баллов)</p>	Копии публикаций, скриншоты страниц	

			2 балла за каждую публикацию на других сайтах (не более 10 баллов)		
4.	Эффективность мероприятий по ГО	Количество тренировочных эвакуаций	1 балл – за каждую тренировку	Справка	
		Отсутствие чрезвычайных ситуаций в учебно-воспитательном процессе школы	Отсутствие – 5 баллов	Аналитическая справка	
5.	Профессиональные достижения	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	<p>Очные:</p> <p>20 баллов – всероссийский уровень;</p> <p>15 баллов – региональный уровень;</p> <p>10 баллов - муниципальный уровень.</p> <p>5 баллов – школьный уровень</p> <p>Заочные:</p> <p>10 баллов – всероссийский уровень;</p> <p>8 баллов – региональный уровень;</p> <p>5 баллов - муниципальный уровень.</p> <p>5 балла – школьный уровень</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один уч. год.</p>	Копии дипломов, приказов	
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях разного уровня (выступления, организация выставок, проведение мастер-классов и др.)	<p>10 баллов – всероссийский уровень;</p> <p>5 баллов – региональный уровень;</p> <p>3 балла - муниципальный уровень. (за каждое участие)</p>	Свидетельства, сертификаты, копии протоколов, программ	
		Зафиксированное участие преподавателя-организатора ОБЖ в информационном ресурсе «Сетевой класс Белогорья»	2 балла за каждый размещенный материал, урок, курс	Скрин-шоты страниц, копии сертификатов	
		Зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы, гранты	<p>10 баллов – всероссийский уровень;</p> <p>5 баллов – региональный уровень;</p> <p>3 балла - муниципальный уровень;</p>	Свидетельства, сертификаты, копии протоколов, программ	

			2 балла – школьный уровень (за каждое участие)		
6.	Признание высокого профессионализма	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес преподавателя ОБЖ (грамоты, благодарности, благодарственные письма и т.д.)	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – школьный уровень (за каждый отзыв)	Копии благодарностей, благодарственных писем, грамот	
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей	2 балла – при наличии позитивных отзывов.	Копия отзыва	
7.	Общественная активность	Работа в составе муниципальных экспертных комиссий, профсоюзной организации, работа в качестве руководителя методического объединения, творческих групп и т. п	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. 2 балла – школьный уровень (за каждое участие)	Копия приказа	
		Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, профессиональных публикаций в периодической печати	12 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень.	Копии публикаций	
		Наличие интернет-публикаций	1 балл за каждую публикацию на школьном сайте (не более 5 баллов) 2 балла за каждую публикацию на других сайтах (не более 10 баллов)	Скрин-шоты страниц	
8	Особые положения	Расширение должностных обязанностей	За делопроизводство – до 10 баллов За ведение сайта – до 20 баллов За информатизацию образовательного процесса – до 20 баллов За осуществление электронного документооборота – до 20 баллов За организацию сопровождения учащихся при подвозе – до 10	Оценивается руководителем ОУ	

			баллов За оформительскую работу – до 10 баллов За техническое обеспечение школьных мероприятий – до 10 баллов За наставничество – до 10 баллов		
9	Исполнительская дисциплина	Уровень исполнительской дисциплины	До 5 баллов	Оценивается руководителем ОУ	
ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ					0

4.1.6 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего вожатого

	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Подтверждение	Всего
1.	Позитивная деятельность по реализации концепции воспитательной системы	Включенность учащихся ОУ в работу детских общественных организаций	100% - 5 баллов 85-99% - 3 балла 70-84 % - 2 балла	Результаты мониторинга	
		Результативность участия школьников в детском общественном движении (конкурсы, смотры и пр.) на бесплатной основе	При наличии призовых мест: 10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.	Копии грамот, приказов	
		Эффективность работы органов школьного самоуправления	До 5 баллов	Оценивается руководителем ОУ	
		Зафиксированное участие школьников в жизни местного социума, волонтерство	По 2 балла за каждое участие	Зафиксированный результат (фото, видео-документы, например)	
	Организация экскурсионной, туристско-краеведческой работы	По 1 баллу за каждую экскурсию	Копии приказов		

		Охват обучающихся организованными видами отдыха в каникулярное время (% учащихся от общего количества детей в школе)	100% - 5 баллов; 85 - 99% - 3 балла; 70-84% - 2 балла;	Результаты мониторинга участия в мероприятиях	
		Наличие публикаций обучающихся о внеурочной жизни школы	2 балла - за каждую публикацию	Копии публикаций	
2.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Создание условий для формирования здорового образа жизни (доля мероприятий, направленных на формирование ЗОЖ)	25% - 5 баллов 20-24% – 3 балла 10-19% - 2 балла	Результаты мониторинга	
3.	Уровень социализации обучающихся	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка.	Снижение – 2 балла Отсутствие – 5 баллов	Результаты мониторинга в динамике	
4.	Профессиональные достижения	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	Очные: 20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один уч. год.	Копии дипломов, грамот, свидетельств	
		Зафиксированное участие старшего вожатого в информационном ресурсе «Сетевой класс Белогорья»	2 балла за каждый размещенный материал, урок, курс	Скрин-шоты страниц, копии сертификатов	
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях разного уровня (выступления, организация выставок,	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень;	Свидетельства, сертификаты, копии протоколов, программ	

		проведение мастер-классов и др.)	3 балла - муниципальный уровень. (за каждое участие)		
5.	Признание высокого профессионализма	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес старшего вожатого (грамоты, благодарности, благодарственные письма и т.д.)	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – школьный уровень. (за каждый отзыв)	Копии благодарностей, благодарственных писем, грамот	
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес вожатого со стороны родителей	2 балла – при наличии позитивных отзывов.	Копия отзыва	
6.	Общественная активность	Работа в составе муниципальных экспертных комиссий, профсоюзной организации, работа в качестве руководителя методического объединения, творческих групп и т.п.	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень.	Копия приказа	
		Наличие публикаций (в СМИ, научных сборниках, журналах, сайтах)	1 балл за каждую публикацию на школьном сайте (не более 5 баллов) 2 балла за каждую публикацию на других сайтах (не более 5 баллов) 3 балла за каждую публикацию в СМИ, научных сборниках, журналах (не более 15 баллов)	Копия публикации, скриншот страницы	
7.	Особые положения	Расширение должностных обязанностей	За делопроизводство – до 10 баллов За ведение сайта – до 20 баллов За информатизацию образовательного процесса – до 20 баллов За осуществление электронного документооборота – до 20 баллов За организацию сопровождения учащихся при подвозе – до 10 баллов	Оценивается руководителем ОУ	

			За оформительскую работу – до 10 баллов За техническое обеспечение школьных мероприятий – до 10 баллов За наставничество – до 10 баллов		
8.	Исполнительская дисциплина	Уровень исполнительской дисциплины	До 5 баллов	Оценивается руководителем ОУ	
ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ					

4.1.7 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности социального педагога

	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Подтверждение	Всего
1.	Результативность социально-педагогического сопровождения учащихся	Посещение семей (количество посещений от общего количества семей)	80-100% - 5 баллов; 60 - 79% - 3 балла; 50-59% - 2 балла;	Копии актов посещения семей	
		Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважит. причин	Отсутствие – 5 баллов, Снижение – 2 балла	Аналитическая справка о посещаемости	
		Охват учащихся диагностическими исследованиями	81-100% - 5 баллов 61-80% - 3 балла 50-60% - 2 балла	Аналитическая справка о проведенных исследованиях	
		Охват учащихся группы риска, посещающих ГПД	81-100% - 5 баллов 61-80% - 3 балла 50-60% - 2 балла	Аналитическая справка	
		Охват обучающихся оздоровительными мероприятиями в каникулярное время (% учащихся в ОЦ и трудовых от общего количества детей в школе)	100% - 5 баллов; 85 - 99% - 3 балла; 70-84% - 2 балла;	Аналитическая справка	
		Охват старшеклассников трудоустройством через службу занятости	81-100% - 5 баллов 61-80% - 3 балла 50-60% - 2 балла	Справка из СЗ	
		Организация тематических встреч с работниками социальных, правоохранительных служб для детей и родителей	По 1 баллу за каждую встречу (не более 5 баллов)	Копии протоколов РС, справки и др.	

2.	Уровень социализации обучающихся	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка.	Снижение – 2 балла Отсутствие – 5 баллов	Аналитическая справка	
		Охват учащихся кружковой работой (кружки, студии, секции, творческие объединения и др.)	100% - 5 баллов; 85 - 99% - 3 балла; 70-84% - 2 балл;	Аналитическая справка	
		Отсутствие или отрицательная динамика распространения алкоголизма и наркомании среди детей группы риска	Снижение – 2 балла Отсутствие – 5 баллов	Аналитическая справка	
3.	Профессиональные достижения	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	Очные: 20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов - муниципальный уровень. 5 баллов – школьный уровень Заочные: 10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень. 3 балла – школьный уровень Примечание: баллы устанавливаются сроком на один уч. год.	Копии дипломов, приказов	
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях разного уровня (выступления, организация выставок, проведение мастер-классов и др.)	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень. (за каждое участие)	Копии протоколов	
		Зафиксированное участие социального педагога в информационном ресурсе «Сетевой класс Белогорья»	2 балла за каждый размещенный материал, урок, курс	Скрин-шоты страниц, копии сертификатов	
		Обобщение актуального педагогического опыта социального педагога	5 баллов – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень.	Копии свидетельств, сертификатов, приказов	

			2 балла – школьный уровень		
4.	Признание высокого профессионализма	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес социального педагога (грамоты, благодарности, благодарственные письма и т.д.)	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – школьный уровень. (за каждый отзыв)	Копии благодарностей, благодарственных писем, грамот	
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес социального педагога со стороны родителей	2 балла – при наличии позитивных отзывов.	Копии благодарностей, благодарственных писем, грамот	
5.	Общественная активность	Работа в составе муниципальных экспертных комиссий, профсоюзной организации, работа в качестве руководителя методического объединения, творческих групп и т.п.	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень.	Копия приказа	
		Наличие публикаций (в СМИ, научных сборниках, журналах, сайтах)	1 балл за каждую публикацию на школьном сайте (не более 5 баллов) 2 балла за каждую публикацию на других сайтах (не более 10 баллов) 3 балла за каждую публикацию в СМИ, научных сборниках, журналах (не более 15 баллов)	Копии публикаций Скрин-шоты страниц	
6.	Особые положения	Расширение должностных обязанностей	За делопроизводство – до 10 баллов За ведение сайта – до 20 баллов За информатизацию образовательного процесса – до 20 баллов За осуществление электронного документооборота – до 20 баллов За организацию сопровождения учащихся при подвозе – до 10 баллов За оформительскую работу – до 10 баллов За техническое обеспечение школьных мероприятий – до 10	Оценивается руководителем ОУ	

			баллов За наставничество – до 10 баллов		
7.	Исполнительская дисциплина	Уровень исполнительской дисциплины	До 5 баллов	Оценивается руководителем ОУ	
				ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ	

4.1.8 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности классного руководителя

	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Подтверждение	Всего
1.	Позитивная деятельность по реализации концепции воспитательной системы	Уровень воспитанности школьников (доля обучающихся с высоким и средним уровнем)	100% - 5 баллов; 85 - 99% - 3 балла; 70-84% - 2 балла;	Результаты мониторинга	
		Снижение количества обучающихся (%), с низким уровнем воспитанности	на 10% - 5 баллов на 5% - 3 балла на 3% - 2 балла	Результаты мониторинга в динамике	
		Эффективность работы органов самоуправления класса	До 5 баллов	Оценивается руководителем ОУ	
		Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважит. причин	Отсутствие – 5 баллов, Снижение – 2 балла	Результаты мониторинга в динамике	
		Достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др.	При наличии призовых мест: 10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень.	Копии дипломов, грамот, свидетельств	
		Зафиксированное участие школьников в жизни местного социума, волонтерство	По 2 балла за каждое участие	Зафиксированный результат (фото, видео-документы, например)	

		Охват обучающихся горячим питанием по месту учебы (обеда)	100% - 5 баллов; 85 - 99% - 3 балла; 70-84% - 2 балла;	Результаты мониторинга	
		Организация тематических экскурсий, посещение музеев	По 1 баллу за каждую экскурсию (не более 3 баллов)	Копии приказов, фото и видео материалы	
		Достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах и др.	При наличии призовых мест: 10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.	Копии дипломов, приказов	
		Посещаемость родителями общешкольных и классных родительских собраний	85-100% - 5 баллов 65-84% - 3 баллов 50-64% - 2 балла	Копии явочных листов	
2.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у учащихся класса	2 балла Снижение – 5 баллов	Результаты диагностики, мониторинга в динамике	
		Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся школы	Снижение – 2 балла Отсутствие – 5 баллов	Результаты мониторинга в динамике	
		Доля учащихся, охваченных мероприятиями комплекса ГТО (от общего кол-ва учащихся)	12 баллов – 90-100% 8 баллов - 60-74% 10 баллов - 75-89% 5 баллов - 45-59%	Результаты мониторинга	
		Доля учащихся, выполнивших нормативы ГТО (от количества учащихся, сдававших нормы ГТО)	10 баллов – 100% 8 баллов - 75-99% 5 баллов - 50-74%	Копии протоколов, приказов, мониторинг	

3.	Уровень социализации обучающихся	Уровень социальной адаптированности обучающихся (доля обучающихся с высоким и редним уровнем)	100% - 5 баллов; 85 - 99% - 3 балла; 70-84% - 2 балла;	Результаты мониторинга	
		Снижение количества обучающихся (%), с низким уровнем социальной адаптированности	на 10% - 5 баллов на 5-9% - 3 балла на 1-4% - 2 балла	Результаты мониторинга в динамике	
		Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка.	Снижение – 2 балла Отсутствие – 5 баллов	Результаты диагностики, мониторинга в динамике, справка из КДН	
		Охват учащихся кружковой работой (кружки, студии, секции, творческие объединения и др.)	100% - 5 баллов; 85 - 99% - 3 балла; 70-84% - 2 балла;	Результаты мониторинга в динамике	
		Отсутствие или отрицательная динамика распространения алкоголизма и наркомании среди детей группы риска	Снижение – 2 балла Отсутствие – 5 баллов	Результаты диагностики, мониторинга в динамике, справка из ЦРБ	
4.	Профессиональные достижения	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	Очные: 20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один уч. год.	Копии приказов, дипломов, грамот, свидетельств	
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях разного уровня (выступления, организация выставок, проведение мастер-классов и др.)	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень.	Копии протоколов,	

			(за каждое участие)		
		Зафиксированное участие классного руководителя в информационном ресурсе «Сетевой класс Белогорья»	2 балла за каждый размещенный материал	Скрин-шоты страниц, копии сертификатов	
		Обобщение актуального педагогического опыта	Опыт работы классного руководителя обобщен 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. 2 балла – школьный уровень Примечание: баллы устанавливаются сроком на один уч. год.	Копии приказов, сертификатов	
5.	Признание высокого профессионализма	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес кл.рук. (грамоты, благодарности, благодарственные письма и т.д.)	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – школьный уровень. (за каждый отзыв)	Копии благодарностей, благодарственных писем, грамот	
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес кл.рук. со стороны родителей	2 балла – при наличии позитивных отзывов.	Копии благодарностей, благодарственных писем, грамот	
6.	Общественная активность	Работа в составе муниципальных экспертных комиссий, профсоюзной организации, работа в качестве руководителя методического объединения, творческих групп и т.п.	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень.	Копия приказа	
		Наличие публикаций (в СМИ, научных сборниках, журналах, сайтах)	1 балл за каждую публикацию на школьном сайте 2 балла за каждую публикацию на других сайтах 3 балла за каждую публикацию в СМИ, научных сборниках, журналах	Копии публикаций, скрин-шот страниц	

7.	Исполнительская дисциплина	Уровень исполнительской дисциплины	До 5 баллов	Оценивается руководителем ОУ	
ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ					

Шкала установления доплат для классного руководителя

150 и более баллов – устанавливается доплата в размере 100% от базовой величины доплаты за классное руководство (1000 рублей) с учетом наполняемости класса.

120-149 баллов - устанавливается доплата в размере 80%

90-119 баллов - устанавливается доплата в размере 60%

60-89 баллов - устанавливается доплата в размере 40%

30-59 баллов - устанавливается доплата в размере 20%

4.1.9 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности завхоза

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Подтвержде ние	Всего
1.	Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы	Без замечаний – 3 балла При наличии отдельных замечаний – 1 балл В иных случаях – 0 баллов		
		Соблюдение требований пожарной безопасности и условий охраны труда	Отсутствие зафиксированных случаев нарушений пожарной безопасности и условий охраны труда – 3 балла Наличие зафиксированных случаев нарушения пожарной безопасности и условий охраны труда – 0 баллов		
		Организация работы по ремонту и благоустройству школы в каникулярное время	До 5 баллов		
2.	Эффективность/своевременность управленческой деятельности	Работа по обеспечению необходимых хозяйственно-бытовых средств	До 5 баллов		
		Ведение учебно-отчётной документации	Без замечаний – 3 балла При наличии отдельных замечаний – 1 балл В иных случаях – 0 баллов		
		Обеспечение учёта материальных средств и их сохранности	Отсутствие предписаний ревизионных комиссий по итогам инвентаризации – 3 балла Наличие предписаний ревизионных комиссий по итогам инвентаризации – 0 баллов		

		Осуществление контроля за рациональным расходом материалов, электроэнергии, теплоэнергии	До 5 баллов		
		Работа с младшим обслуживающим персоналом по качественному выполнению должностных обязанностей	Наличие зафиксированного контроля качества работы обслуживающего персонала – 3 балла Периодический контроль качества работы обслуживающего персонала – 1 балл Контроль качества работы обслуживающего персонала не осуществляется – 0 баллов		
3.	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	Поддержание благоприятного социально-психологического климата в школе (оформлении школы, качество обслуживания, уровень этики общения с участниками образовательного процесса)	До 5 баллов		
4.	Признание высокого профессионализма	Наличие зафиксированных позитивных отзывов о работе завхоза со стороны родителей обучающихся, администрации ОУ и др. лиц	1 балл за каждый отзыв		
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся и их родителей на работу младшего обслуживающего персонала	3 балла – при отсутствии жалоб Минус 3 балла – за каждую обоснованную жалобу		
5.	Дисциплина	Исполнительская дисциплина	До 5 баллов	Оценивается руководителем ОУ	
6.	Участие в жизни школы	Активное участие в жизни коллектива и проведении школьных мероприятий	До 3 баллов	Оценивается руководителем ОУ	
7.	Особые положения	Расширение должностных обязанностей	За делопроизводство – до 30 баллов За выполнение обязанностей вахтера – до 50 баллов За выполнение обязанностей дворника – до 50 баллов За выполнение обязанностей кладовщика – до 50 баллов За выполнение обязанностей садовника – до 50 баллов За выполнение обязанностей посудомойки – до 50 баллов За выполнение обязанностей зав.складом – до 50 баллов	Оценивается руководителем ОУ	

4.1.10 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Подтвержде	Всего
-------	----------	----------------------	---	------------	-------

				ние	
1.	Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Соблюдение требований СанПиН	Отсутствие зафиксированных случаев нарушений требований СанПиН в процессе приготовления пищи – 3 балла Наличие зафиксированных случаев не соблюдения требований СанПиН в процессе приготовления пищи – 0 баллов		
		Обеспечение условий для разнообразия меню	Отсутствие зафиксированных случаев неоправданного нарушений требований утверждённого примерного меню – 3 балла Наличие зафиксированных случаев неоправданного нарушений требований утверждённого примерного меню – 0 баллов		
		Соблюдение требований пожарной безопасности и условий охраны труда	Отсутствие зафиксированных случаев нарушений пожарной безопасности и условий охраны труда – 3 балла Наличие зафиксированных случаев нарушения пожарной безопасности и условий охраны труда – 0 баллов		
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий в варочном цехе и подсобных помещений	Без замечаний – 3 балла При наличии отдельных замечаний – 1 балл В иных случаях – 0 баллов		
		Обеспечение сохранности технологического оборудования	Отсутствие зафиксированных случаев порчи технологического оборудования – 3 балла Наличие зафиксированных случаев порчи технологического оборудования – 0 баллов		
		Организация работы по ремонту и благоустройству школы в каникулярное время	До 5 баллов		
		Ведение учебно-отчётной документации	Без замечаний – 3 балла При наличии отдельных замечаний – 1 балл В иных случаях – 0 баллов		
2.	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	Поддержание благоприятного социально-психологического климата в школе (оформлении обеденного зала, качество обслуживания, уровень этики общения с участниками образовательного процесса)	До 5 баллов		
3.	Признание высокого профессионализма	Наличие зафиксированных позитивных отзывов о работе повара со стороны родителей обучающихся, администрации ОУ и др. лиц	1 балл за каждый отзыв		
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся и их родителей на качество приготовления пищи	3 балла – при отсутствии жалоб Минус 3 балла – за каждую обоснованную жалобу		
4.	Дисциплина	Исполнительская дисциплина	До 5 баллов	Оценивается руководителем ОУ	
5.	Участие в жизни школы	Активное участие в жизни коллектива и проведении школьных мероприятий	До 3 баллов	Оценивается руководителем ОУ	
6.	Особые положения	Расширение должностных обязанностей	За делопроизводство – до 30 баллов	Оценивается руководителем	

			За выполнение обязанностей вахтера – до 50 баллов За выполнение обязанностей дворника – до 50 баллов За выполнение обязанностей кладовщика – до 50 баллов За выполнение обязанностей садовника – до 50 баллов За выполнение обязанностей посудомойки – до 50 баллов За выполнение обязанностей зав.складом – до 50 баллов	м ОУ	
		Работа у горячей плиты	До 10 баллов		

4.1.11 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Подтверждение	Всего
1.	Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Качество ежедневной уборки помещений (мытьё полов, стеновых панелей, дверей и т. д.)	Без замечаний – 3 балла При наличии отдельных замечаний – 1 балл В иных случаях – 0 баллов		
		Осуществление генеральных уборок	Не реже 1 раза в месяц (согласно СанПиН) – 3 балла Один раз в четверть – 1 балл Реже 1 раза в четверть – 0 баллов		
		Применение дезинфицирующих средств	До 10 баллов		
		Проявление инициативы в рацпредложениях по оптимизации уборки помещений, сохранности имущества, благоустройство территории	До 5 баллов		
		Сохранность хозяйственного инвентаря	Отсутствие зафиксированных случаев порчи хозяйственного инвентаря и оборудования – 3 балла Наличие зафиксированных случаев порчи хозяйственного инвентаря и оборудования – 0 баллов		
		Соблюдение правил норм охраны труда	Отсутствие зафиксированных случаев несоблюдения правил и норм охраны труда – 3 балла Наличие зафиксированных случаев несоблюдения правил и норм охраны труда – 0 баллов		
		Организация работы по ремонту и благоустройству школы в каникулярное время	До 5 баллов		
2.	Создание и обеспечение	Поддержание благоприятного социально-	До 5 баллов		

	благоприятного морально-психологического климата в коллективе	психологического климата в школе (оформление школы, качество обслуживания, уровень этики общения с участниками образовательного процесса)			
3.	Признание высокого профессионализма	Наличие зафиксированных позитивных отзывов о работе уборщика со стороны родителей обучающихся, администрации ОУ и др. лиц	1 балл за каждый отзыв		
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся и их родителей на качество уборки	3 балла – при отсутствии жалоб Минус 3 балла – за каждую обоснованную жалобу		
4.	Дисциплина	Исполнительская дисциплина	До 5 баллов	Оценивается руководителем ОУ	
5.	Участие в жизни школы	Активное участие в жизни коллектива и проведении школьных мероприятий	До 3 баллов	Оценивается руководителем ОУ	
6.	Особые положения	Расширение должностных обязанностей	За делопроизводство – до 30 баллов За выполнение обязанностей вахтера – до 50 баллов За выполнение обязанностей дворника – до 50 баллов За выполнение обязанностей кладовщика – до 50 баллов За выполнение обязанностей садовника – до 50 баллов За выполнение обязанностей посудомойки – до 50 баллов За выполнение обязанностей зав.складом – до 50 баллов	Оценивается руководителем ОУ	
		Применение дезинфицирующих средств	До 10 баллов		

4.1.12 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности гардеробщика

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Подтверждение	Всего
1.	Создание условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Качество обслуживания обучающихся в гардеробе	Без замечаний – 3 балла При наличии отдельных замечаний – 1 балл В иных случаях – 0 баллов		
		Осуществление генеральных уборок в гардеробе	Не реже 1 раза в месяц (согласно СанПиН) – 3 балла Один раз в четверть – 1 балл Реже 1 раза в четверть – 0 баллов		

		Обеспечение сохранности одежды учащихся из гардероба школы	Отсутствие случаев пропажи одежды учащихся из гардеробов школы – 3 балла		
		Проявление инициативы в рацпредложений по оптимизации работы гардероба, сохранности имущества, благоустройство территории	До 5 баллов		
		Сохранность хозяйственного инвентаря	Отсутствие зафиксированных случаев порчи хозяйственного инвентаря и оборудования – 3 балла Наличие зафиксированных случаев порчи хозяйственного инвентаря и оборудования – 0 баллов		
		Соблюдение правил норм охраны труда	Отсутствие зафиксированных случаев несоблюдение правил и норм охраны труда – 3 балла Наличие зафиксированных случаев несоблюдение правил и норм охраны труда – 0 баллов		
		Организация работы по ремонту и благоустройству школы в каникулярное время	До 5 баллов		
2.	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	Поддержание благоприятного социально-психологического климата в школе (оформление школы, качество обслуживания, уровень этики общения с участниками образовательного процесса)	До 5 баллов		
3.	Признание высокого профессионализма	Наличие зафиксированных позитивных отзывов о работе гардеробщика со стороны родителей обучающихся, администрации ОУ и др. лиц	1 балл за каждый отзыв		
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся и их родителей на качество работы гардероба	3 балла – при отсутствии жалоб Минус 3 балла – за каждую обоснованную жалобу		
4.	Дисциплина	Исполнительская дисциплина	До 5 баллов	Оценивается руководителем ОУ	
5.	Участие в жизни школы	Активное участие в жизни коллектива и проведении школьных мероприятий	До 3 баллов	Оценивается руководителем ОУ	
6.	Особые положения	Расширение должностных обязанностей	За делопроизводство – до 30 баллов За выполнение обязанностей вахтера – до 50 баллов За выполнение обязанностей дворника – до 50 баллов За выполнение обязанностей кладовщика – до 50 баллов За выполнение обязанностей садовника – до 50 баллов За выполнение обязанностей посудомойки – до 50 баллов	Оценивается руководителем ОУ	

			За выполнение обязанностей зав.складом – до 50 баллов		
--	--	--	---	--	--

4.1.13 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Подтверждение	Всего
1.	Создание условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Качество дежурства сторожа	Без замечаний – 3 балла При наличии отдельных замечаний – 1 балл В иных случаях – 0 баллов		
		Сохранность школьного имущества во время дежурства	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства – 3 балла		
		Обеспечение безопасности в охраняемых помещениях	Отсутствие чрезвычайных ситуаций – 3 балла		
			Своевременное реагирование на возникающие ЧС – 3 балла		
		Проявление инициативы в рацпредложений по оптимизации работы сторожа, сохранности имущества, благоустройство территории	До 5 баллов		
		Соблюдение правил норм охраны труда	Отсутствие зафиксированных случаев несоблюдение правил и норм охраны труда – 3 балла Наличие зафиксированных случаев несоблюдение правил и норм охраны труда – 0 баллов		
2.	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	Организация работы по ремонту и благоустройству школы в каникулярное время	До 5 баллов		
		Поддержание благоприятного социально-психологического климата в школе (оформление школы, качество обслуживания, уровень этики общения с участниками образовательного процесса)	До 5 баллов		
3.	Признание высокого профессионализма	Наличие зафиксированных позитивных отзывов о работе сторожа со стороны родителей обучающихся, администрации ОУ и др. лиц	1 балл за каждый отзыв		
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся и их родителей на качество работы сторожа	3 балла – при отсутствии жалоб Минус 3 балла – за каждую обоснованную жалобу		
4.	Дисциплина	Исполнительская дисциплина	До 5 баллов	Оценивается руководителем ОУ	
5.	Участие в жизни школы	Активное участие в жизни коллектива и проведении школьных мероприятий	До 3 баллов	Оценивается руководителем ОУ	

6.	Особые положения	Расширение должностных обязанностей	За делопроизводство – до 30 баллов За выполнение обязанностей вахтера – до 50 баллов За выполнение обязанностей дворника – до 50 баллов За выполнение обязанностей кладовщика – до 50 баллов За выполнение обязанностей садовника – до 50 баллов За выполнение обязанностей посудомойки – до 50 баллов За выполнение обязанностей зав.складом – до 50 баллов	Оценивается руководителем ОУ	
----	-------------------------	-------------------------------------	--	------------------------------	--

4.1.14 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по обслуживанию здания

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Подтверждение	Всего
1.	Создание условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Исправность функционирования оборудования	Без замечаний – 3 балла При наличии отдельных замечаний – 1 балл В иных случаях – 0 баллов		
		Своевременность выявления и устранения неисправностей	Без замечаний – 3 балла При наличии отдельных замечаний – 1 балл В иных случаях – 0 баллов		
		Регулярность обследования помещений школы с целью выявления неисправностей	Ежедневно – 3 балла Несколько раз в неделю – 1 балл В иных случаях – 0 баллов		
		Обеспечение безопасности в школьных помещениях	Отсутствие чрезвычайных ситуаций – 3 балла		
			Своевременное реагирование на возникающие ЧС – 3 балла		
		Проявление инициативы в рацпредложениях по оптимизации деятельности рабочего по обслуживанию здания, сохранности имущества, благоустройство территории	До 5 баллов		
		Соблюдение правил норм охраны труда	Отсутствие зафиксированных случаев несоблюдения правил и норм охраны труда – 3 балла Наличие зафиксированных случаев несоблюдения правил и норм охраны труда – 0 баллов		
Организация работы по ремонту и благоустройству школы в каникулярное время	До 5 баллов				
2.	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	Поддержание благоприятного социально-психологического климата в школе (оформление школы, качество обслуживания, уровень этики общения с участниками образовательного	До 5 баллов		

		процесса)			
3.	Признание высокого профессионализма	Наличие зафиксированных позитивных отзывов о работе сторожа со рабочего по обслуживанию здания родителей обучающихся, администрации ОУ и др. лиц	1 балл за каждый отзыв		
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся и их родителей на качество работы рабочего по обслуживанию здания	3 балла – при отсутствии жалоб Минус 3 балла – за каждую обоснованную жалобу		
4.	Дисциплина	Исполнительская дисциплина	До 5 баллов	Оценивается руководителем ОУ	
5.	Участие в жизни школы	Активное участие в жизни коллектива и проведении школьных мероприятий	До 3 баллов	Оценивается руководителем ОУ	
6.	Особые положения	Расширение должностных обязанностей	За делопроизводство – до 30 баллов За выполнение обязанностей вахтера – до 50 баллов За выполнение обязанностей дворника – до 50 баллов За выполнение обязанностей кладовщика – до 50 баллов За выполнение обязанностей садовника – до 50 баллов За выполнение обязанностей посудомойки – до 50 баллов За выполнение обязанностей зав.складом – до 50 баллов	Оценивается руководителем ОУ	

4.1.15 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности водителя автобуса

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Подтверждение	Всего
1.	Создание условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Организация подвоза учащихся	Без замечаний – 3 балла При наличии отдельных замечаний – 1 балл В иных случаях – 0 баллов		
		Содержание автотранспорта в исправном состоянии	Нет случаев невыхода автотранспорта на линию – 5 баллов Зафиксирован 1-2 случаев невыхода автотранспорта на линию – 2		

			балла В иных случаях – 0 баллов		
		Своевременность выявления и устранения неисправностей автобуса	Без замечаний – 3 балла При наличии отдельных замечаний – 1 балл В иных случаях – 0 баллов		
		Обеспечение безопасности во время подвоза учащихся	Отсутствие чрезвычайных ситуаций – 3 балла Своевременное реагирование на возникающие ЧС – 3 балла		
		Проявление инициативы и рацпредложений по оптимизации деятельности водителя автобуса, сохранности имущества, благоустройство территории	До 5 баллов		
		Соблюдение правил норм охраны труда	Отсутствие зафиксированных случаев несоблюдение правил и норм охраны труда – 3 балла Наличие зафиксированных случаев несоблюдение правил и норм охраны труда – 0 баллов		
		Организация работы по ремонту и благоустройству школы в каникулярное время	До 5 баллов		
2.	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	Поддержание благоприятного социально-психологического климата в школе (качество обслуживания, уровень этики общения с участниками образовательного процесса)	До 5 баллов		
3.	Признание высокого профессионализма	Наличие зафиксированных позитивных отзывов о работе водителя автобуса от родителей обучающихся, администрации ОУ и др. лиц	1 балл за каждый отзыв		
		Наличие классности водителя	Первый класс – 40 баллов Второй класс – 30 баллов		
		Отсутствие фактов нарушения ПДД	Отсутствие – 5 баллов За каждое зафиксированное нарушение – минус 5 баллов		
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся и их родителей на качество работы водителя	3 балла – при отсутствии жалоб Минус 3 балла – за каждую обоснованную жалобу		
4.	Дисциплина	Исполнительская дисциплина	До 5 баллов	Оценивается руководителем ОУ	
5.	Участие в жизни школы	Активное участие в жизни коллектива и проведении школьных мероприятий	До 3 баллов	Оценивается руководителем ОУ	
6.	Особые положения	Расширение должностных обязанностей	За делопроизводство – до 30 баллов За выполнение обязанностей вахтера – до 50 баллов За выполнение обязанностей дворника – до 50 баллов	Оценивается руководителем ОУ	

			<p>За выполнение обязанностей кладовщика – до 50 баллов</p> <p>За выполнение обязанностей садовника – до 50 баллов</p> <p>За выполнение обязанностей посудомойки – до 50 баллов</p> <p>За выполнение обязанностей зав.складом – до 50 баллов</p> <p>За осуществления подвоза по согласованию с социальными партнерами – до 20 баллов</p>		
--	--	--	--	--	--

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено печатью 89 листов
Директор МБОУ «СОШ с. Лозное»:



В.В. Щепилов

