

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Летуновская средняя школа»**

140632 Московская область, г.о.Зарайск,
пос. Зарайский, дом 23

e-mail: let-shkola@yandex.ru
телефон 8 (49666) 64-151

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Летуновская средняя школа»
Городской округ Зарайск Московской области
на 2019 - 2021 годы**

Дата подписания договора «28» января 2019 года.

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию
в Министерстве социального развития Московской области

Регистрационный №155/2019 от «31» января 2019 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Летуновская средняя школа».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Московской области от 31.03.1999 г. № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области»;
- Отраслевое региональное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области, на 2017-2019 годы;
- Московское областное трёхстороннее (региональное) соглашение между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций Профсоюзов и объединениями работодателей Московской области на 2018 – 2020 годы;
- Территориальное соглашение, регулирующее социально - трудовые отношения в образовательных учреждениях городского округа Зарайск на 2017-2019 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 МБОУ «Летуновская средняя школа» Ивановой Екатерины Евгеньевны (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации МБОУ «Летуновская средняя школа» Алисовой Ольги Николаевны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ «Летуновская средняя школа», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МБОУ «Летуновская средняя школа» в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБОУ «Летуновская средняя школа», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МБОУ «Летуновская средняя школа».

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МБОУ «Летуновская средняя школа» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МБОУ «Летуновская средняя школа» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

1.10. В целях развития социального партнёрства стороны признали необходимым создания на равноправной основе комиссии по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений, изменений и обеспечения постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами и данной комиссией.

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

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

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

1.13. Локальные нормативные акты МБОУ «Летуновская средняя школа», содержащие нормы трудового права, не являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31.12.2020 включительно.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под росписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы)

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

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

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

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. Уведомлять выборный орган 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.

Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) территориальным соглашением.

2.2.8. Уведомление выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.2.9. 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 (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;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

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.

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.

2.2.13. 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. Не допускается дискриминация на основании ВИЧ статуса работника.

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. 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, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Женщинам устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.3. 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.

3.4. В МБОУ «Летуновская средняя школа» 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.

3.5. 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.

3.6. 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.

3.7. 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. 3.6. настоящего раздела.

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

3.8. 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.

3.9. В дни работы к дежурству по МБОУ «Летуновская средняя школа» педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

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

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. 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 и повышения квалификации.

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.

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

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

3.14. 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, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.15. Работодатель имеет право, при необходимости эпизодически привлекать работников, работающих на должностях указанных в перечне Приложения № 3 к коллективному договору, к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

3.16. 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.

3.17. 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.

3.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», 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.

3.19. 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.

3.20. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого определена в Приложении № 2 к коллективному договору и не может быть ниже продолжительности, определенной статьей 119 ТК РФ.

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

3.22. 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);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.23. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации оплачиваемые рабочие дни в следующих случаях:

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

- рождения ребенка в семье (мужу) – 2 календарных дня;

- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

- переезда на новое место жительства – 2 календарных дня;

- проводов детей в армию – 1 календарный день;

- при отсутствии оплаты учителю при замене временно отсутствующего учителя – 1 день за 6 уроков;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней.

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

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

3.26. 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;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней;

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

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.27. 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).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644. В соответствии с пунктом 5 Порядка предоставления длительного отпуска:

3.27.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

3.27.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

3.27.3. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части.

При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

3.27.5. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

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

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

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

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

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

3.27.9. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске оплачивается за счет средств получаемых от осуществления приносящей доход деятельности образовательной организации.

3.28. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.28.1. 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.

3.28.2. 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.

3.28.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца: аванс – не позднее 25 числа текущего месяца; заработная плата – не позднее 10 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок (Приложение №1 к коллективному договору), 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 действующим законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением «Об оплате труда работников образовательных учреждений городского округа Зарайск»;
- выплаты стимулирующего характера (см. в Приложении №4);
- премирование работников (см. Приложение №5);
- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника (см. в Приложении №6).

4.3. 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.

4.4. 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.

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

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

4.7. 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 просвещения (Министерством образования и науки Российской Федерации) решения о выдаче диплома;

-при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа.

4.8. 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, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.9. Компетенцию МБОУ «Летуновская средняя школа» по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

4.9.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя, младшему обслуживающему персоналу определить до 30 процентов из общего объема стимулирующих выплат образовательной организации.

4.9.2. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам образовательной организации определить до 70 процентов из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации.

4.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.11. В период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

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

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

4.14. При предоставлении отпуска педагогическим работникам, осуществляющим функции классных руководителей, исчисление среднего заработка для его оплаты должно осуществляться с учетом выплаченного им вознаграждения за классное руководство.

4.15. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года 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 «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;

- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;

- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации;

- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

5.2.4. Учитывать установленную квалификационную категорию по должности учителя, преподавателя независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель,

	преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки образовательной организации, реализующей программы общего образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего

	<p>профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре</p>
<p>Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>
<p>Преподаватель образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>	<p>Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>
<p>Учитель образовательной организации, реализующей программу общего образования, либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>	<p>Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>

5.2.5. Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

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

5.3. При проведении аттестации педагогических работников и руководителей образовательных организаций соблюдаются следующие условия:

5.3.1. Аттестация педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию, имеющих почетные звания и отраслевые награды:

«Народный учитель»,

«Заслуженный учитель»,

«Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР,

«Заслуженный учитель Российской Федерации»,

«Народный учитель Российской Федерации»,
«Заслуженный работник образования Московской области»;
имеющих следующие отраслевые награды:
«Отличник просвещения СССР»
«Отличник народного просвещения»
полученные до 13.01.1999 и
медаль К.Д. Ушинского,
«Почетный работник общего образования Российской Федерации»,
«Заслуженный работник образования Московской области»,
полученные после 13.01.1999, производится без проведения открытого мероприятия.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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 №3 к коллективному договору).

6.1. Работодатель обязуется:

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

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

6.1.3. 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.

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

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

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

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

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

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с приложением № 4к настоящему коллективному договору.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ).

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

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

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

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

6.5. 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, 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);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

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

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

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

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

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

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

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

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

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

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

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

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

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

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

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

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью 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 № 7 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 орган по труду (уполномоченный орган) 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
Е.Е. Иванова

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«28» января 2019 года

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации О.Н.Алисова

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«28» января 2019 года

Приложение № 1

Учено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
протокол от «28» января 2019 г. № 5



УТВЕРЖДАЮ.
Директор
МБОУ «Летуновская средняя школа»
Е.Е. Иванова
(подпись)

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «Летуновская средняя
школа» _____ О.Н.Алисова
(подпись)

«28» января 2019 года

Расчетный листок.

МБОУ «Летуновская средняя школа»					
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК за _____ 2019 г.					
ФИО _____ -, таб. № _____					
Отработано		дн./ час. (норма дн/час)			
Подразделение		Педагогический персонал			
Должность		Учитель			
Ставка		_____ руб/мес			
Ст. вычеты					
На начало периода					
<i>Классное руководство</i>					
<i>Месяц</i> _____					
На начало периода					
Код	Начисление / Удержание	Время		Начислено	Удержано
		дн.	час.		
000000233	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (область) ПР				
000000202	НДФЛ				
000000206	Профсоюзные взносы				
ИТОГО					
000000003	Выплата зарплаты				
ИТОГО выплачено					
Всего					
На конец периода					
<i>Заработная плата ОБ ПР</i>					
<i>Месяц</i> _____					
На начало периода					
Код	Начисление / Удержание	Время		Начислено	Удержано
		дн.	час.		
000000234	Доплата Обл. ПР				
000000244	Компенсационная выплата Обл. ПР				
000000252	Оклад Обл ПР				
000000266	Стимулирующая выплата Обл ПР				
000000442	Ежемесячная доплата за классное руководство ПР				
000000202	НДФЛ				
000000206	Профсоюзные взносы				
ИТОГО					
000000003	Выплата зарплаты				
ИТОГО выплачено					
Всего					
На конец периода					
НДФЛ за	Доход	Скидки	Ст.вычеты	Налог	

Приложение № 2

Учено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
протокол от «28» января 2019 г. № 5

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «Летуновская средняя
школа» _____ О.Н.Алисова
(подпись)



УТВЕРЖДАЮ.
Директор
МБОУ «Летуновская средняя школа»
_____ Е.Е. Иванова
(подпись)
«28» января 2019 года

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, которым
устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск
за ненормированный рабочий день.

Руководитель (директор)	10 дней
Заместители директора по учебно-воспитательной работе	10 дней
Заместители директора по воспитательной работе	10 дней
Заместители директора по безопасности	10 дней
Библиотекарь	10 дней
Водитель	10 дней

Приложение № 3

Учено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
протокол от «28» января 2019 г. № 5

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «Летуновская средняя
школа» _____ О.Н.Алисова
(подпись)



УТВЕРЖДАЮ.
Директор
МБОУ «Летуновская средняя школа»
_____ Е.Е. Иванова
(подпись)
«28» января 2019 года

**Соглашение по охране труда
на 2019-2021 годы**

№	Содержание мероприятия, работ	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение
1	Аттестация рабочих мест по условиям труда	в течение года	Заместитель директора по безопасности Лоскутов В.А.
2	Обучение и проверка знаний требований охраны труда	в течение года	Заместитель директора по безопасности Лоскутов В.А.
3	Осуществление контроля за мероприятиями по улучшению условий охраны труда	в течение года	Председатель ПК Алисова О.Н.
4	Проведение общего технического осмотра здания	в течение года	Заместитель директора по безопасности Лоскутов В.А.
5	Проведение инструктажей по охране труда на рабочем месте	в течение года	Заместитель директора по безопасности Лоскутов В.А.
6	Установка люминесцентных светильников в учебных кабинетах	в течение года	Заместитель директора по хозяйственной части Бриткина Е.А.
7	Проверка диэлектрических перчаток и ковриков	в течение года	Заместитель директора по хозяйственной части Бриткина Е.А.
8	Проверка маркировки учебной мебели в кабинетах	август. декабрь	Члены ПК, заместитель директора по безопасности Лоскутов В.А.
9	Периодические медицинские осмотры, флюорографическое обследование работников	в течение года	Заместитель директора по безопасности Лоскутов В.А.
10	Проверка укомплектованности аптек в учебных кабинетах	в течение года	Заместитель директора по безопасности Лоскутов В.А.
11	Предоставление работникам санаторных путевок на улучшение здоровья	в течение года	Председатель ПК Алисова О.Н.
12	Обеспечение хоз.инвентарем обслуживающего персонала	в течение года	Заместитель директора по хозяйственной части Бриткина Е.А.
13	Обеспечение работников столовой моющими средствами в соответствии с установленными нормами	в течение года	Заместитель директора по хозяйственной части Бриткина Е.А.
14	Обеспечение обслуживающего персонала спецодеждой	в течение года	Заместитель директора по хозяйственной части Бриткина Е.А.
15	Содержание эвакуационных путей и выходов в соответствии с установленными требованиями правил СП 1.13130.2009	в течение года	Заместитель директора по безопасности Лоскутов В.А.

Учено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
протокол от «28» января 2019 г. № 5

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «Летуновская средняя
школа» _____ О.Н.Алисова
(подпись)



УТВЕРЖДАЮ.

Директор
МБОУ «Летуновская средняя школа»
_____ Е.Е. Иванова

(подпись)

«28» января 2019 года

**Положение
об установлении стимулирующих выплат работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Летуновская средняя школа»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение «Об установлении стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Летуновская средняя школа» (далее Положение) разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций

Московской области, утвержденным Постановлением Правительства МО от 27.12.2013 N1186/58

-Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных и прочих учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа Зарайск, утвержденное постановлением главы городского округа Зарайск от 05.09.2017г. №1383/9

1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества образовательного процесса, развития творческой активности, инициативы и эффективности труда, усиления материальной заинтересованности работников и ответственности за конечные результаты труда.

1.3.Положение определяет размер стимулирующих выплат, порядок установления и снятия стимулирующих выплат, критерии и показатели оценки эффективности деятельности работников учреждения.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам учреждения осуществляются за счет средств бюджета городского округа Зарайск.

1.5. Общий фонд для стимулирующих выплат устанавливается учредителем в размере от 1 до 30% фонда оплаты труда учреждения (далее ФОТ).

1.6. Учреждение в пределах выделенных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат в соответствии с настоящим Положением.

1.7.Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются нормативным актом Управления образования администрации городского округа Зарайск.

1.8.Положение о стимулирующих выплатах работникам учреждения, а также дополнения и изменения к нему согласовываются с Управляющим Советом и утверждается приказом директора школы.

1.9.Инициатором внесения изменений и дополнений в Положение может быть директор школы, представители трудового коллектива, Профсоюз, члены Управляющего Совета.

1.10. Критерии и показатели оценки эффективности деятельности учителя (Приложение №1)

1.11. Критерии и показатели оценки эффективности деятельности воспитателя (Приложение №2)

1.12. Критерии и показатели оценки эффективности деятельности педагога-психолога. (Приложение №3).

1.13. Критерии и показатели оценки эффективности деятельности заместителя директора по учебной – воспитательной работе и воспитательной работе (Приложение №4)

1.14. Критерии и показатели оценки эффективности деятельности заместителя директора по безопасности (Приложение №5)

1.15. Критерии и показатели оценки эффективности деятельности библиотекаря (Приложение №6)

1.16. Критерии и показатели оценки эффективности деятельности заведующего хозяйством (Приложение №7)

1.17. Критерии и показатели оценки эффективности деятельности младшего обслуживающего персонала (Приложение №8)

1.18. Виды стимулирующих выплат:

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплаты за качество выполняемой работы;

-премиальные выплаты по итогам работы.

2. Порядок и сроки стимулирующих выплат.

2.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются на период учебной четверти по итогам предыдущего периода (четверти).

2.2. Фонд стимулирующих выплат педагогическим работникам устанавливается в размере не менее 70% общего фонда стимулирующих выплат работников школы.

2.3. В соответствии с установленными критериями и показателями педагогический работник проводит самоанализ своей деятельности за установленной период (четверть) и оформляет оценочный лист.

2.4. Работник подписывает оценочный лист, ставит дату оформления листа и передает его в Комиссию по проведению мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников (далее Комиссия) в период с 1 по 10 число (начало четверти).

2.5. Комиссия назначается приказом директора школы на начало учебного года, в состав которой входят: председатель профсоюза, представители педагогов и младшего обслуживающего персонала. Общее количество членов Комиссии- 5 человек.

2.6. Члены комиссии производят оценку деятельности педагогических работников, проставляют в оценочном листе баллы в соответствии с установленными критериями и оформляют сводную ведомость.

2.7. В случае выявления в оценочном листе расхождений с оценкой Комиссии и несогласия с ними работника материалы передаются администрации школы для проведения детальной проверки по конкретному направлению.

2.8. Комиссия определяет стоимость 1 балла исходя из выделенных средств на стимулирующие выплаты работникам школы, устанавливает каждому работнику итоговую сумму и знакомит его с результатами под личную подпись.

2.9. По итогам заседания Комиссии оформляется протокол.

2.10. Председатель Комиссии передает на согласование в Профсоюз, Управляющий совет результаты оценки деятельности педагогических работников по итогам отчетного периода (четверти).

2.11. На основании решения Профсоюза, Управляющего совета директор школы издает приказ об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам.

2.12. В целях усиления роли стимулирующих выплат за результативность и качество труда и повышения размера этих выплат Профсоюз, Управляющий совет школы имеет право установить минимальное количество баллов (порог), начиная с которого устанавливаются выплаты.

2.13. По результатам мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников определяется рейтинг учителя.

2.14. Оценочный лист оформляют все работники, которым устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с критериями эффективности деятельности.

3. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

3.1. Размер стимулирующих выплат из стимулирующей части ФОТ работникам определяется с помощью критериев и показателей качества и результативности работы за отчетный период.

3.2. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

3.3. Для измерения результативности труда по каждому критерию вводятся ряд показателей и шкала показателей.

3.4. Подсчет баллов за период производится по максимально возможному количеству критериев показателей для каждого работника.

3.5. Баллы, полученные всеми работниками, суммируются. (Общая сумма баллов)

3.6. Размер стимулирующей части ФОТ делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

3.7. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника и определяется размер стимулирующих выплат работнику за установленный период.

3.8. Если на работника образовательного учреждения в период, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются до снятия взыскания.

Приложение №1 положения
об установлении стимулирующих выплат.

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности учителя.

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Расчет показателей	Баллы по каждому показателю	Подтверждающая информация по каждому направлению (дата мероприятия, фамилии участников, наименование конкурсов, результаты, грамоты, приказы и другая информация)
1	2	3	4	5	6
1	Результативность учебной деятельности	1.1. Качество знаний обучающихся по предметам	5 – 9 классы 1.Музыка, физическая культура, технология, ИЗО, ОБЖ: от 60% до 85-2 б., от 86% и выше-4 б.	5	Результаты освоения (выгрузка со школьного портала)
			Основные предметы Математика, русский язык, физика, химия, география, история, биология, обществознание, английский язык от 33% до 65% - 3 б., от 66% и выше – 5 б.		
			Начальные классы от 51% до 69 – 3 б., 70% и выше -5 б.		
		1.2. Результаты диагностических работ	Контрольные (диагностические работы) муниципальные, РДР, ВПР при условии присутствия административного работника: Уровень выполнения - повышенный, высокий – 5 б.	5	Протокол проведения работы
		1.3. Положительная динамика личных результатов обучающихся	Мониторинг освоения ООП каждым учащимся - 5 б.	5	Бумажный или электронный вариант учета освоения содержания по каждому ученику
2	Результативность внеурочной деятельности	2.1. Результаты участия во Всероссийской олимпиаде школьников и других олимпиадах, рекомендованных Министерством образования Московской области	Муниципальный уровень: Победитель \Призер - 6 б. за каждого Участник – 3 б. за каждого	18	Грамота, приказ
			Региональный уровень: Победитель\Призер - 18 б. за каждого Участник – 5 б. за каждого		

		2.2. Научно-исследовательская, проектная деятельность учащихся	Защита на школьном уровне: Победитель\призер – 6 б. Участник – 3 б. Защита на муниципальном уровне: Победитель\призер – 8 б. Участник – 5 б. Защита на зональном (региональном) уровне – 10 б.	10	Грамота, приказ
		2.3. Участие в конкурсах, соревнованиях и др	Школьный уровень: Победитель\призер – 3 б. участники – 1 б. Муниципальный уровень: Победитель\призер – 4 б. участники – 2 б. Региональный уровень: Победитель\призер – 5 б. Участник – 4 б. Всероссийский уровень: победитель\призер – 5 б. участник – 4 б.	5	Грамота, приказ
3	Обобщение, распространение педагогического опыта	3.1. Проведение методических семинаров, открытых уроков, мастер-классов, разработка проектов и т.п.	Школьный уровень: 1-2 мероприятия - 3 б. Муниципальный уровень: 1-2 мероприятия – 5 б. Региональный уровень - 7 б.	7	Приказ
3.2. Участие в профессиональных конкурсах		Муниципальный уровень: Победитель/призер/ лауреат -7 б. Участник - 5 б. Дистанционные и прочие конкурсы – 4 б.	7	Грамота, приказ	
3.3. Наличие публикаций в СМИ, размещение материалов на сайте школы и др. серверах, Разработка и сопровождение личного сайта педагога		Учебно-методические печатные публикации (сборник-книга) – 5 б. Научно-методические публикации – 5 б. Прочие публикации в сети Интернет, в т.ч. школьный сайт – 3 б.	5	Указать наименование публикации, дату, адрес или название сайта, СМИ	
3.4. Ведение инновационной деятельности: работа в рамках		Школьный уровень – 2 б. Муниципальный уровень - 3 б. Региональный уровень – 5 б.	5	Приказ	

		экспериментальной, пилотной площадки, авторство (соавторство) в создании инновационных проектов (программ) ОУ			
		3.5. Организация профориентационной и просветительской работы	Сопровождение проекта «Путевка в жизнь» - 5 б. Проведение профориентационной работы: экскурсии на производство, посещение дней открытых дверей - 5 б. Организация и проведение образовательных экскурсий – 5 б.	15	Приказ, грамоты
		3.6. Профессиональная подготовка и переподготовка	Прохождение курсов повышения квалификации - 5 б. Переподготовка – 10 б. Обучение в магистратуре – 10 б.	10	
		3.7. Участие в деятельности экспертных комиссий, предметных комиссий, профессиональных ассоциаций, жюри профессиональных конкурсов, постоянно действующих семинаров и др.	Участие в одной комиссии – 10 б.	10	
4	Качество учебной деятельности	4.1. Работа с порталами	Достижение 100% показателей ББЖ - 5 б. Заполнение других электронных мониторингов - 5 б.	10	
		4.2. Результаты ГИА	Положительные результаты итоговой аттестации – 5 б. Наличие выпускников, набравших 10 баллов по предмету ОГЭ – 5 б.	10	
5	Качество организаци и учебного процесса	5.1. Психологический климат, умение выходить из конфликтных ситуаций	Высокие отзывы родителей - (устные и письменные благодарности) – 5 б. Отсутствие жалоб родителей – 5 б.	10	

	5.2. Работа кабинета	Занятость во внеурочное время – 2 б. Рабочие стенды – 2 б. Эффектное оформление – 2 б.	6	
	5.3. Эффективность классного руководства	Отсутствие пропусков учащихся без уважительных причин – 3 б. Отсутствие учащихся, стоящих на учете в КДН – 2 б. Ниже средних по учреждению показатели заболеваемости по классу – 2 б.	7	
		ИТОГО	150	

Приложение №2 положения
об установлении стимулирующих выплат.

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности воспитателя.

№ п/п	Критерии	Шкала	Максимальное кол-во баллов	Примечание
1	Соответствие наполняемости групп	90-100% - 10 б.	10	Приказ
2	Ведение документации	Своевременная сдача документации – 5 б.	5	Справка
3	Отсутствие случаев травматизма	5 б.	5	Справка
4	Соблюдение режимных моментов	5 б.	5	Справка
5	Методическая работа в школе	Выступление на педагогическом совете (докладчик – 3 б., содокладчик – 1 б.) Выступление на ШМО - 3 б. Выступление на РМО - 3 б.	9	Выписка из протокола
6	Участие в школьных семинарах и научно-практических конференциях	Проведение открытых мероприятий – 5 б.; Подготовка выступлений учащихся – 3 б.	5	Приказ

7	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, спортивные конкурсы и т.д.)	3 б. за каждое мероприятие	3	Приказ, справка
8	Наличие публикаций в методических сборниках, на школьном сайте	Печатное издание в сборнике – 6 б. (баллы устанавливаются сроком на один год); Публикация на школьном сайте – 3 б.	6	Указать наименование публикации, дату, адрес или название сайта, СМИ
9	Признание высокого профессионализма воспитателя обучающимися и их родителями	Зарегистрированные грамоты – 3 б. отсутствие жалоб – 5 б.	8	Грамота
10	Повышение профессионального уровня	Прохождение курсов повышения квалификации в объеме 144 часов – 5 баллов; в объеме 72 часов – 3 балла; в объеме 36 часов – 2 балла	5	Удостоверение
11	Участие в конкурсах; выступления в школьных, районных и муниципальных мероприятиях	школьный уровень – 3 б. муниципальный уровень – 4 б. региональный уровень - 5 б.	5	Приказ, грамота
12	Участие в проведении школьных мероприятий	2 б. (за каждое мероприятие) (не более 3)	6	Приказ, грамота
13	Организация профориентационной и просветительской работы	организация и проведение образовательных экскурсий-5б	5	Приказ

14	Результаты участия воспитателей в конкурсах, смотрах и т.д.	Школьный и муниципальный уровень: Победители и призёры- 2 б, Участие – 1 б (за каждого) Региональный уровень: Победители, призёры-3 б, участие – 2 б (за каждого) Федеральный и международный уровень: Победители, призёры-5 б, участие – 3 б (за каждого)	5	Приказ, грамота
15	Исполнительская дисциплина	регулярное посещение мероприятий по плану школы – 3 б	3	
Итого			85	

Приложение №3 положения
об установлении стимулирующих выплат

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности педагога-психолога.

№	Показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Баллы по каждому показателю	Примечание
1	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Участие – 5 б.	5	Приказ
2	Выступления на ШМО, РМО, педсоветах, семинарах, лекториях	Школьный уровень – 1 б. Муниципальный уровень – 3 б. Региональный уровень – 5 б.	5	Планы, журнал учета работы педагога-

				психолога
3	Практические мероприятия на ШМО, РМО, семинарах, открытые занятия.	Школьный уровень – 1 б. Муниципальный уровень – 3 б. Региональный уровень – 5 б.	5	Выписка из протокола
4	Повышение психологической культуры родителей (выступление на общешкольных родительских собраниях, проведение обучающего семинара).	Школьный уровень – 1 б. Муниципальный уровень – 3 б.	3	Планы, журнал учета работы педагога-психолога
5	Представление и распространение собственного опыта работы. Печать на профессиональных сайтах.	Школьный уровень – 1 б. Муниципальный уровень – 3 б. Региональный уровень – 5 б.	5	Ссылка на сайт
6	Участие в проведении экспертизы образовательного процесса.	Психологический анализ уроков, мероприятий (от количества уроков) - 3 б.	3	ВШК, мониторинг, приказ
7	Организация мониторинговых исследований	Школьный уровень – 1 б. Муниципальный уровень – 3 б. Региональный уровень – 5 б.	5	Мониторинг
8	Работа с документацией.	Отсутствуют замечания по работе с документами согласно должностной инструкции, правильность и своевременность сдачи отчетов - 5 б.	5	ВШК, справка
9	Прохождение курсовой подготовки.	Прохождение курсов повышения квалификации - 5 б. Переподготовка – 10 б. Обучение в магистратуре – 10 б.	10	Наличие удостоверений, приказ
10	Внедрение современных психолого-педагогических образовательных программ и методического, диагностического инструментария в практику работы психолога.	Программы, инструменты оптимально отобраны, соответствуют современным требованиям – 4 б. Сочетает традиционные и новые программы, методики - 2 б.	4	ВШК
11	Участие в конкурсах профессионального мастерства, проектах.	Участник – 3 б. Победитель/призер – 5 б.	5	Дипломы, грамоты, итоговый рейтинг участников,

				приказ
12	Работа по заказу (не входящей в план)	Школьный уровень – 3 б. Муниципальный уровень – 5 б.	5	Приказ
13	Работа в комиссиях (рабочих группах) ПМПК, профессиональных конкурсов, экспертом аттестации.	Школьный уровень – 1 б. Муниципальный уровень – 3 б. Региональный уровень – 5 б.	5	Приказ
		ИТОГО	65	

Приложение №4 положения
об установлении стимулирующих выплат

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности заместителя директора
по учебной – воспитательной работе и воспитательной работе.

№ п/п	Показатели	Измерители	Баллы	Показатели учреждения
Критерии 1: Наличие условий для осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям				
1.1	Работа с педагогическими кадрами соответствующей категории	Доля педагогов, своевременно подтвердивших первую и высшую квалификационные категории за отчётный период;	1	
		Наличие педагогов повысивших квалификационную категорию за отчётный период;	1	
		Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся	2	
		Увеличение количества педагогов, прошедших повышение квалификации в области применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в сравнении с предыдущим периодом;	1	
		Увеличение количества педагогов, прошедших повышение квалификации по ФГОС в сравнении с предыдущим периодом	1	
		Доля педагогов, распространивших опыт на мероприятиях различного уровня, составила по итогам года 50 и более %	1	

Критерий 2: Создание условий для сохранения и укрепления здоровья учащихся			
2.1	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Охват учащихся, занимающихся в спортивных секциях на базе образовательного учреждения не менее 30%;	1
		Организация отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время;	1
		Количество дней пропущенных учащимися по болезни ниже муниципального показателя	1
Критерий 3: Эффективность управленческой деятельности			
3.1	Исполнительская дисциплина	Выполнение плана ВШК, методической и воспитательной работы	1
		Создание организационных условий для участия педагогов и учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.	1
		Руководство реализацией инновационных проектов	1
		Высокий уровень организации аттестации работников школы	1
		Наличие позитивных материалов об учреждении в СМИ	1
		Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителями директора о различных аспектах деятельности школы в периодической печати, сети Интернет (в том числе, на школьном сайте)	1
		Организация и успешное проведение семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов, мастер классов и др.	1
		Своевременное предоставление требуемой информации (статистические и иные отчеты, аналитическая информация, информация по результатам проверок и др.)	2
		Своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов и др.	1
		Своевременное ведение электронного документооборота, информационно – аналитической базы образовательного процесса (РСЭМ, ИСКО и др.)	1
3.2	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на деятельность заместителей директора образовательного учреждения	1
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность педагогических работников образовательного учреждения	1
3.3	Создание благоприятных условий для реализации	Доля учебных занятий, отведённых на реализацию учебного плана составляет 98 % и более (по итогам четверти, года)	2

	образовательных программ	Наличие условий для реализации различных форм получения образования учащимися (экстернат, индивидуальное обучение на дому с применением дистанционных образовательных технологий)	1	
		Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки	1	
3.4	Достижения образовательного учреждения	Наличие достижений в различных конкурсах: - участие педагогов в конкурсах, олимпиадах, конференциях, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях.	1	
		Наличие достижений: - федерального уровня	3	
		- регионального уровня	2	
		- муниципального уровня	1	
3.5	Участие в инновационной деятельности	Образовательное учреждение является: -экспериментальной, апробационной, инновационной площадкой федерального уровня;	3	
		- экспериментальной, апробационной, инновационной площадкой регионального уровня;	2	
		-экспериментальной апробационной, инновационной площадкой муниципального уровня.	1	
		Организация и проведение на базе образовательного учреждения семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования;	2	
		Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.)	2	
Критерии 4: Социальный критерий				
4.1	Система профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних среди обучающихся	Отсутствие обучающихся, систематически не посещающих занятия	2	
		Отсутствие преступлений и общественно опасных деяний совершённых несовершеннолетними.	2	
4.2	Охват учащихся системой дополнительного образования	Полный охват детей дополнительным образованием в школе (в соответствии с ФГОС)	2	
		Полный охват детей «группы риска» дополнительным образованием;	2	

	каникулярной занятостью	Организация занятости учащихся различными формами деятельности в период школьных каникул	2	
Критерии 5: Результативность образовательной деятельности, освоение обучающимися государственных образовательных стандартов				
5.1	Качество знаний учащихся	Доля учащихся преодолевших минимальный порог (без пересдачи) по обязательным предметам ГИА составляет 100%	2	
		Доля учащихся преодолевших минимальный порог по предметам ГИА по выбору составляет 100%	2	
		По результатам мониторинга 4-х классов по русскому языку отношение количества учащихся с лучшими результатами (средний и высокий уровень) к количеству учащихся с худшими результатами (низкий и ниже среднего) выше 2	2	
		По результатам мониторинга 4-х классов по математике отношение количества учащихся с лучшими результатами (средний и высокий уровень) к количеству учащихся с худшими результатами (низкий и ниже среднего) выше 2	2	
		Доля учащихся, обучающихся на «4» и «5» составляет 40 % и более	2	
5.2	Участие школьников в предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях и др.	Доля учащихся, принявших участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях федерального и международного уровня составляет не менее 5 %	2	
		Наличие победителей и призёров:		
		– муниципального уровня	1	
		– регионального уровня	2	
		– всероссийского уровня	3	
Критерий 6: Личный вклад в развитие МБОУ «Летуновская средняя школа»				
6.1	Личное участие заместителей в конкурсах, конференциях и т.д.	Участие в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях:		
		- федерального уровня;	4	
		- регионального уровня;	3	
		- муниципального уровня	1	
		ИТОГО	80	

Приложение №5 положения
об установлении стимулирующих выплат.

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
заместителя директора по безопасности.

№ п/п	Показатели	Диапазон баллов	Баллы	Обоснование
Создание оптимальных условий для осуществления учебно-воспитательного процесса				
1	Обеспечение антитеррористической защищенности объекта	Отсутствие замечаний соответствующих органов – 3 б. Наличие замечаний - 0 б.	3	
2	Обеспечение комфортных санитарно – гигиенических и бытовых условий	Отсутствие замечаний комиссии по приемке школы и кабинета к новому учебному году – 3 б. Наличие замечаний - 0 б.	3	
3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	Отсутствие замечаний соответствующих органов – 3 б. Наличие замечаний - 0 б.	3	
4	Эстетические условия оформления школы, кабинетов	Отсутствие замечаний комиссий различного уровня – 3 б. Наличие замечаний - 0 б.	3	
5	Обеспечение сохранности и рационального использования учебно-методического и технологического оборудования	Соответствие оборудования учебных кабинетов инвентаризационным описям и его состояние	3	
Социальная направленность образовательного процесса				
6	Педагогизация социума	Проведение общешкольных родительских собраний, индивидуальных консультаций, приема населения	3	
7	Организация общественно-полезного труда во внеурочное время и на каникулах	Организация летней практики, генеральных уборок и т.п.	2	
8	Организация работы с учащимися по профилактике правонарушений	Уменьшение количества учащихся, состоящих на учете в КДН	5	
Сохранение здоровья учащихся				
9	Обеспечение соблюдения требований охраны труда во время учебно-воспитательного процесса и внеурочной деятельности	Своевременное проведение инструктажей, обеспечение безопасного использования оборудования	5	

10	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и соматического здоровья учащихся	Участие в работе по пропаганде ЗОЖ – 2 б. Подготовка и проведение собственных мероприятий – 3 б.	5	
11	Организация обучения учащихся по ПДД и безопасности жизнедеятельности	Наличие и реализация плана по профилактике ДТП, месячников безопасности и т.п.	5	
12	Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся	Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся	5	
Эффективность управленческой деятельности				
13	Открытость, прозрачность, доступность информации о деятельности школы	Предоставление оперативной и полной информации для обновления школьного сайта – 1-3 б. Участие в подготовке публичного доклада – 1-2 б.	5	
14	Исполнительская дисциплина	Качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов и т.п. – 3 б. Наличие благодарностей, грамот и т.п. за отчетный период – 2 б.	5	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			55	

Приложение №6 положения
об установлении стимулирующих выплат.

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности библиотекаря.

п/п	Критерии, показатели	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Баллы по каждому показателю	Примечание
Критерий 1. Позитивные работы с читателями				
1	Доля учащихся – пользователей библиотеки от общего количества учеников школы в сравнении с предыдущим периодом	На прежнем уровне – 2 б. Выше – 4 б.	4 б.	
2	Доля педагогов – пользователей библиотеки от общего количества педагогов школы в сравнении с предыдущим периодом.	На прежнем уровне – 2 б. Выше – 4 б.	4 б.	
3	Посещаемость в сравнении с предыдущим периодом.	На прежнем уровне – 3 б. Выше – 5 б.	5 б.	
4	Книговыдача в сравнении с предыдущим периодом.	На прежнем уровне – 3 б. Выше – 5 б.	5 б.	
5	Обновление библиотечного фонда в сравнении с предыдущим периодом.	Регулярность осталась на прежнем уровне - 2 б. Регулярность увеличилась – 3 б.	3 б.	
Критерий 2. Позитивные результаты справочно-библиографической и информационной работы				
6	Проведение библиотечно-библиографических занятий с учащимися.	Справка	2 б.	
7	Выполнение тематических справок, обновление альбомов-папок, папок газетных вырезок, оформление рекомендательных списков	Подготовлено столько же материалов, сколько в предыдущий период – 2 б. ; По сравнению с	3 б.	

		предыдущим периодом количество подготовленных материалов увеличилось – 3 б.		
8	Подготовка материалов с применением ИКТ	Справка	1 б.	
9	Реализация творческих проектов с учащимися	Справка	3 б.	
10	Оформление книжных выставок:	Оформлено столько же выставок, сколько в предыдущий период – 2 б. ; По сравнению с предыдущим периодом количество оформленных выставок увеличилось – 3 б.	3 б.	
11	Оформление виртуальных обзоров, тематических выставок	Оформлено столько же обзоров и выставок, сколько в предыдущий период – 2 б. ; По сравнению с предыдущим периодом количество оформленных обзоров, выставок увеличилось – 3 б.	3 б.	
12	Организация и проведение бесед, утренников, различных массовых мероприятий, способствующих пропаганде книги, воспитывающих культурное и социальное самосознание и содействующих эмоциональному развитию учащихся	Количество мероприятий в классах: - осталось на прежнем уровне – 1 б. ; - увеличилось – 2 б. Количество общешкольных мероприятий: - осталось на прежнем уровне – 2 б. ; - увеличилось – 3 б. ;	2 б. 5 б.	

		- проведены мероприятия (не менее 1) уровня поселения – 5 б.		
13	Осуществляется регулярное взаимодействие с другими организациями	Библиотеки поселений – 1 б.; Книготорговые организации – 1 б.; Общественные организации – 1 б.	3 б.	
Критерий 3. Методическая инновационная деятельность				
14	Участие в различных профессиональных конкурсах различного уровня	Приказ, грамота	2 б.	
15	Результативное участие в конкурсах (наличие призового места)		2 б.	
16	Зав.библиотекой подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.	Школьный уровень – 1 б. Муниципальный уровень – 2 б.	2 б.	
17	Наличие публикаций в специализированных газетах и журналах, на Интернет-сайтах	Название, номер и дата. Ссылка на сайт	5 б.	
18	Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	Удостоверение	2 б.	
Критерий 4. Удовлетворительность участников образовательного процесса результатами труда специалиста				
19	Доля учащихся, удовлетворенных работой библиотеки	75-90% - 2 б. 91-100% - 4 б.	4 б.	
20	Доля педагогов, удовлетворенных работой библиотеки	75-90% - 3 б. 91-100% - 5 б.	5 б.	
21	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы зав.библиотекой		2 б.	
22	Низкий уровень исполнительской дисциплины		-5 б.	

		ИТОГО	70 б.	

Приложение №7 положения
об установлении стимулирующих выплат.

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности заведующего хозяйством.

п/п	Критерии, показатели	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Баллы по каждому показателю	Примечание
Критерий 1. Позитивные результаты по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях школы				
1	Обеспечение качественной уборки помещений, территории школы	Отсутствие жалоб	3 б.	
2	Обеспечение бесперебойной работы системы отопления	Отсутствие жалоб	3 б.	
3	Обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях	Отсутствие жалоб	3 б.	
4	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	Отсутствие жалоб	5 б.	
5	Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений, в сравнении с предыдущим периодом.	Уменьшилось – 2 б. Предписания отсутствуют – 4 б.	4 б.	
Критерий 2. Позитивные результаты по обеспечению условий пожарной безопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса в учреждении				
6	Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения огня	Соответствие ППБ	4 б.	
7	Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений	Соответствие ППБ	3 б.	

8	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их:	Наличие действующей АПС - 1 б. Наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации - 1 б. Наличие «тревожной кнопки» - 1 б. Организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в общеобразовательном учреждении – 3 б.	6 б.	
9	Обеспечение доступа в любые помещения учреждения в случае ЧС	Соответствие ППБ	3 б.	
10	Обеспечение условий электробезопасности в учреждении	Соответствие ППБ	4 б.	
11	Обеспечение необходимой спецодеждой технических работников	Соответствие ППБ	3 б.	
12	Количество пунктов предписаний органами инспекции пожарной и электробезопасности, в сравнении с предыдущим периодом.	Уменьшилось – 2 б. Предписания отсутствуют – 4 б.	4 б.	
Критерий 3. Позитивные результаты по обеспечению снабжения необходимыми товарами и услугами, проведению ремонтных работ, учету материальных средств и их сохранности				
13	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	Наличие акта	3 б.	
14	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	Наличие акта	4 б.	

15	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	Наличие акта	5 б.	
16	Качественная организация и проведение месячника по уборке территории	Наличие акта	3 б.	
17	Сохранность материальных ценностей	Наличие акта	3 б.	
18	Своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью	Наличие акта	3 б.	
19	Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены	Наличие акта	3 б.	
20	Наличие приборов учета теплоэнергосистем и обеспечение их бесперебойной работы	Наличие бесперебойной работы	3 б.	
21	Соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосистем	Наличие акта	3 б.	
22	Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	Удостоверение	3 б.	
Критерий 4. Удовлетворительность участников образовательного процесса результатами труда работника				
23	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на условия пожарной и электробезопасности, охраны труда, санитарно-гигиенические условия	Отсутствие жалоб	2 б.	
24	Низкий уровень исполнительской дисциплины	ВШК, приказ	- 5 б.	
ИТОГО			80	

Приложение №8 положения
об установлении стимулирующих выплат.

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
младшего обслуживающего персонала

Уборщица служебных помещений.

№ п/п	Показатели	Диапазон баллов	Балл	Обоснование
1.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм (форма одежды, внешний вид). Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	0-1		
2.	Участие в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории	0-5		
3.	Содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН	0-3		
4.	Проведение генеральных уборок	0-4		
5.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	0-2		
6	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		15		

Гардеробщик.

№ п/п	Показатели	Диапазон баллов	Балл	Обоснование
1.	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и пожарной безопасности	0-2		
2.	Своевременное принятие мер при возникновении ЧС	0-3		
3.	Постоянный контроль за ситуацией в школе	0-2		
4.	Участие в общественной жизни школы	0-2		
5	Участие в ремонте школы	0-4		
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-2		
6	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		15		

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания.

№ п/п	Показатели	Диапазон баллов	Балл	Обоснование
1	Поддержание и проверка систем жизнеобеспечения школы в исправном состоянии (Поддержание в исправном состоянии систем: водоснабжения, водоотведения, теплоснабжения, вентиляции, электрического хозяйства). Исправность оборудования и инвентаря. 1 балл за каждый вид.	5		
2	Поддержание освещенности в классах и других помещениях согласно норм.	1		
3	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН и пожарной безопасностью	1		
4	Участие в общественной жизни школы (Участие в субботниках и т. д..) 1 б за каждое	3		
5	Оперативность наблюдений за исправностью и сохранностью наружного оборудования и имущества (ограждение школы, вывеска, зелёные насаждения, освещение).	3		
6	Оперативность в выполнении заявок по устранению неполадок.	3		
7	Качественная работа по предупреждению недопущений неисправностей оборудования школы, школьного здания.	2		
8	Качественный текущий ремонт здания школы и сооружений.	15		
9	Выполнение разовых поручений администрации школы по соблюдению СанПиНа, превышающих функциональные обязанности.	15		
10.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	2		
11.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-5		
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	35		

Сторож.

№ п/п	Показатели	Диапазон баллов	Балл	Обоснование
1.	Своевременное принятие мер при возникновении ЧС	0-1		
2.	Участие в общественной жизни школы	0-2		
3.	Участие в текущем ремонте школы	0-5		
4.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам сохранности объектов на территории и в здании школы	0-2		
5.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-5		
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	10		

Дворник.

№ п/п	Показатели	Диапазон баллов	Балл	Обоснование
1.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм (форма одежды, внешний вид). Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	0-1		
2.	Участие в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории	0-3		
3.	Содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН	0-1		
4.	Проведение генеральных уборок	0-3		
5.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам состояния территории школы	0-1		
6.	Соблюдение безопасных условий труда	0-1		
7.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-5		
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	10		

Повар.

№ п/п	Показатели	Диапазон баллов	Балл	Обоснование
1	Соблюдение САНПиН при осуществлении должностных обязанностей.	3 б.		
2	Качественное приготовление блюд и кулинарных изделий.	3 б.		
3	Разнообразие меню и кулинарных изделий	3 б.		
4	Витаминация блюд	2 б.		
5	Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года.	10 б.		
6	Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	5 б.		
7	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	3 б.		
8	Своевременное и качественное предоставление аналитических и планируемых материалов	3 б.		
9	Соблюдение ТБ и ПБ при работе с электроприборами, горячей водой и др.	3 б.		
10.	Своевременное и качественное выполнение отдельных поручений по хозработам от работников, администрации школы	3 б.		
11.	Мелкий ремонт	3 б.		
12	Проведение мероприятий по экономии по потреблению ресурсами электроэнергии, водопотребления и др.	3 б.		
13	За работу без больничных листов	3 б.		
14	Участие в конкурсах профессионального мастерства	3 б.		
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	50		

Водитель школьного автобуса

№ п/п	Показатели	Диапазон баллов	Балл	Обоснование
1	Обеспечение безопасной перевозки обучающихся (воспитанников)	10		
2	Ведение и содержание документации – путевых листов и др. документации в надлежащем порядке	10		
3	Соблюдение техники безопасности	10		
4	Оперативность выполнения замечаний и неполадок, последствий ЧС	10		
5	Отсутствие ДТП, замечаний, обоснованных жалоб на работу водителя	10		
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	50		

Приложение № 5

Учено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
протокол от «28» января 2019 г. № 5

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «Летуновская средняя
школа» _____ О.Н.Алисова
(подпись)



УТВЕРЖДАЮ.
Директор
МБОУ «Летуновская средняя школа»
_____ Е.Е. Иванова
(подпись)

«28» января 2019 года

Положение о премировании работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Летуновская средняя школа»

1. Общие положения

- 1.1. Положение о премировании работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Летуновская средняя школа» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает порядок премирования за высокие достижения в труде, оказания материальной помощи и иных выплат работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Летуновская средняя школа» (далее - Учреждение).
- 1.2. Расходы, связанные с выплатами по настоящему Положению, производятся в пределах средств стимулирующего фонда заработной платы.
- 1.3. Премияльный фонд формируется в размере 10% от 70% стимулирующей части ФОТ. Если премия не устанавливается в текущем месяце, денежные средства используются для распределения стимулирующих выплат.

2. Порядок премирования

- 2.1. Премирование работников Учреждения производится по результатам их работы в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления ими профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ, для привлечения и закрепления кадров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Основанием для премирования работников Учреждения являются следующие показатели деятельности:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной дополнительной работы, связанной с деятельностью Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

При премировании учитываются другие показатели деятельности по решению руководителя Учреждения.

- 2.2. Премии выплачиваются работнику Учреждения с учетом личного вклада в деятельность Учреждения, а также исполнения должностной инструкции.

Время нахождения работника в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске включается в расчетный период для начисления премий.

Сумма премии конкретному работнику Учреждения максимальным размером не ограничивается.

Работники Учреждения, некачественно и несвоевременно выполняющие свои должностные обязанности (задания), а также нарушающие трудовую дисциплину, факты которых оформлены в установленном порядке, не представляются к премированию за тот месяц, в котором имелись нарушения.

Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения либо отдельным работникам.

- 2.3. Премирование по итогам работы за учётный период производится при наличии экономии и в пределах фонда оплаты труда (далее ФОТ). Максимальная продолжительность учетного периода - один финансовый год.
- 2.4. Разовые (единовременные) премии производятся при наличии экономии или в пределах ФОТ Учреждения.
- 2.5. Решение о выплате премии всем работникам Учреждения и ее размере принимается руководителем Учреждения (в его отсутствие - временно исполняющим обязанности) по согласованию с Профсоюзом, Управляющим советом Учреждения и оформляется приказом руководителя Учреждения.
- 2.6. Решение о выплате премии отдельным работникам Учреждения и ее размере принимается руководителем Учреждения (в его отсутствие - временно исполняющим обязанности) по согласованию с Профсоюзом, Управляющим советом Учреждения и оформляется приказом руководителя Учреждения (в его отсутствие - временно исполняющим обязанности).
- 2.7. Работникам Учреждения, уволенным на момент принятия решения о выплате премии, премия не устанавливается и не выплачивается.

3. Порядок выплаты материальной помощи

- 3.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:
 - смерти жены, мужа, детей, родителей, родных братьев или сестер (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);
 - рождения ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка);
 - вступления в брак (при предоставлении свидетельства о заключении брака);
 - утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы);
 - особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);
 - в связи с юбилейными датами (50,70 лет мужчины и женщины, 55 лет - женщины и 60 лет - мужчины) и профессиональными праздниками при высокой результативности и качестве работы;
 - острой необходимости по другим уважительным причинам.
- 3.2. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается руководителем Учреждения (в его отсутствие - временно исполняющим обязанности) по согласованию с Профсоюзом, Управляющим советом Учреждения на основании заявления работника.
- 3.3. Материальная помощь не выплачивается:
 - работникам Учреждения, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора и трех лет;
 - работникам Учреждения, уволенным из организации, и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году.

Приложение № 6

Учено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
протокол от «28» января 2019 г. № 5

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «Летуновская средняя
школа» _____ О.Н.Алисова
(подпись)

УТВЕРЖДАЮ.

Директор
МБОУ «Летуновская средняя школа»
_____ Е.Е. Иванова

(подпись)
«28» января 2019 года



Положение об установлении доплат за выполнение дополнительных работ, связанных образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работников МБОУ «Летуновская средняя школа»

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Постановлением Правительства Московской области от 09.06.2011 г. № 533/21 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области»; Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных оздоровительных учреждений Зарайского муниципального района Московской области, утвержденным Постановлением Главы Зарайского муниципального района Московской области от 14.06.2011 г. № 642/6.
- 1.2. Настоящее Положение регулирует установление доплат и надбавок работникам школы компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника.
- 1.3. МБОУ «Летуновская средняя школа» предусматривает средства на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, в размере до 15% фонда оплаты труда педагогических работников школы в пределах выделенных бюджетных ассигнований.
- 1.4. Размеры доплат и надбавок за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, определяются учреждением самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения тарификационной комиссии.

2. Порядок установления и снятия доплат.

- 2.1. Все доплаты исчисляются в денежной сумме и устанавливаются в пределах финансовых средств, направляемых учреждением на оплату труда.
- 2.2. Срок установления доплат зависит от вида и характера выполняемых работ.
- 2.3. Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора школы.
- 2.4. Размер доплат может устанавливаться:
 - на весь учебный год с 1 сентября;
 - по полугодиям;
 - ежемесячно в течение учебного года;
 - с момента приема на работу.

2.5. При производственной необходимости учреждения, установленные доплаты могут быть пересмотрены и сняты в течение учебного года приказом руководителя учреждения, по согласованию с трудовым коллективом учреждения.

2.6. Доплаты могут быть сняты:

- при истечении срока, на который была установлена временная или разовая доплата;
- при окончании выполнения работ, за которые были установлены доплаты;
- при переходе работника на другую должность, не дающую права на установление компенсационных доплат;
- при снижении качества работы, за которые были установлены доплаты;
- при длительном отсутствии работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат;
- при нарушении трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника учреждения.

Доплаты могут быть сняты сроком на месяц, четверть, полугодие, учебный год.

3. Установка доплат и надбавок

Виды доплат, за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей.

- 3.1. За классное руководство.
- 3.2. За заведование кабинетами.
- 3.3. За организацию работ ШМО и РМО.
- 3.4. За проверку тетрадей.
- 3.5. За ведение протоколов педагогического совета.
- 3.6. За ведение профсоюзной деятельности.
- 3.7. За ведение делопроизводства.
- 3.8. За ответственность за школьное питание.
- 3.9. За создание школьного видеоархива.
- 3.10. За оформление школьного сайта.
- 3.11. За работу по оформлению школьного музея.
- 3.12. За оперативное обновление базы данных ГИА, ЕГЭ.
- 3.13. За оперативное обновление базы данных МРСО, РКПМО.
- 3.14. За организацию и проведение мониторинга демографической ситуации в микрорайоне учреждения.
- 3.15. За развитие сетевого взаимодействия с социокультурными учреждениями, учреждениями дополнительного образования.
- 3.16. За организацию работы и контроль школьных автобусов.
- 3.17. За работу Уполномоченным по защите прав участников образовательного процесса
- 3.18. За работу по озеленению школы.
- 3.19. За организацию работы в оздоровительном учреждении с дневным пребыванием детей

4. Виды и размеры доплат.

№ п/п	Виды доплат, за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей.	Сумма/руб.
1	За классное руководство: 1-11 класс (за одного ученика).	до 500
2	За заведование кабинетами.	до 1000
3	За организацию работ ШМО и РМО.	до 1000
4	За проверку тетрадей	до 1500
5	За ведение протоколов педагогического совета	до 1000

6	За ведение профсоюзной деятельности	до 1000
7	За ведение делопроизводства.	до 3000
8	За ответственность за школьное питание.	до 3000
9	За создание школьного видеоархива.	до 3000
10	За оформление школьного сайта.	до 3000
11	За работу по оформлению школьного музея.	до 3000
12	За оперативное обновление базы данных ГИА, ЕГЭ.	до 3000
13	За оперативное обновление базы данных МРСО, РКПМО	до 3000
14	За организацию и проведение мониторинга демографической ситуации в микрорайоне учреждения.	до 3000
15	За развитие сетевого взаимодействия с социокультурными учреждениями, учреждениями дополнительного образования.	до 3000
16	За организацию работы и контроль школьных автобусов.	до 3000
17	За работу Уполномоченным по защите прав участников образовательного процесса.	до 3000
18	За работу по озеленению школы	до 3000
19	За организацию работы в оздоровительном учреждении с дневным пребыванием детей	до 5000

Приложение № 7

Учтено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
протокол от «28» января 2019 г. № 5

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «Летуновская средняя
школа» _____ О.Н.Алисова

(подпись)



УТВЕРЖДАЮ.

Директор

МБОУ «Летуновская средняя школа»

Е.Е. Иванова

(подпись)

«28» января 2019 года

Перечень локальных нормативных актов.

- коллективный договор (ст. 40, 43, 44, 51 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- график отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень оснований представления материальной помощи работникам и ее размеры;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 116 ТК РФ);
- список работников, которым по условиям труда рекомендуются предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования);
- положение о порядке и условия предоставления дополнительно оплачиваемого отпуска за непрерывную преподавательскую работу;
- положение об установлении стимулирующих выплат работникам ;
- положение о премировании работников (ст. 144 ТК РФ);
- положение об установлении доплат за выполнение дополнительных работ, связанных образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;
- положение по охране труда, касающегося работников;
- программа вводного и первичного инструктажа на рабочем месте;
- положение комиссии по трудовым спорам;
- трудовые договора;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101, 119 ТК РФ).