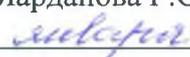
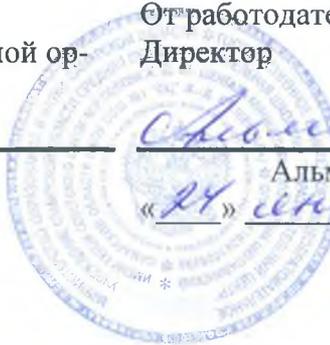


От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации

От работодателя:
Директор

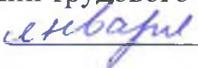

Марданова Г.С.
« 24 »  2018г.




Альмендеева И.П.
« 24 »  2018г.

Коллективный договор

государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы №1
«Образовательный центр» имени Героя Советского Союза
М.Р. Попова ж.-д.ст. Шентала муниципального района
Шенталинский Самарской области

Принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от « 25 »  2018

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Трудовой договор.

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда.

Раздел 7. Гарантии и компенсации.

Раздел 8. Охрана труда и здоровья.

Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Раздел 10. Обязательства профсоюза.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Перечень приложений к коллективному договору:

Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка».

Приложение № 2 «Положение об оплате труда, порядке премирования, установления доплат и надбавок к должностным окладам, материальной помощи».

Приложение № 3 «Положение о материальном стимулировании работников».

Приложение № 4 «Соглашение по охране труда».

Приложение № 5 «Список должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем».

Приложение № 6 «Перечень профессий и должностей, которым в соответствии с отраслевыми нормами установлена бесплатная выдача спецодежды и средств индивидуальной защиты».

І. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе №1 «Образовательный центр» имени Героя Советского Союза М.Р.Попова ж.-д.ст. Шентала муниципального района Шенталинский Самарской области (именуемой далее Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- все работники учреждения в лице их представителя Мардановой Гульфии Салимзяновны - председателя первичной профсоюзной организации (далее — Профком);
- работодатель в лице его представителя - директора Альмендеевой Ирины Петровны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда и порядке премирования, установления доплат и надбавок к должностным окладам;
- 3) положение о материальном стимулировании работников;
- 4) соглашение по охране труда;

- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. При определении учебной нагрузки педагогических работников работодатель руководствуется приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ).

2.6. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

2.7. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой

аттестации обучающихся.

2.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.9. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

2.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения N 1 к приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.11. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8 приложения N 1 к приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.12. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 Порядка (Приложение № 2 к Приказу).

2.13. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.14. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

2.15. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

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

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ в письменной форме не позднее чем за два месяца, а при массовом увольнении - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее одного дня в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации : семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет

других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с согласия работника в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, или ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия, без согласия только в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными инструкциями работников, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

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

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

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

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 6).

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- по семейным обстоятельствам до 3 календарных дней в году;

Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в случае регистрации брака работника - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня;

Время предоставления отпусков, связанных с определенными событиями (свадьба, похороны) определяется временем наступления соответствующего события.

5.12.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности утверждаются работодателем.

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

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии со статьей 11 Закона Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» по новым механизмам оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений в систему оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области.

6.2 Порядок надбавок и доплат к должностным окладам, а также стимулирующих выплат из фонда оплаты труда работникам Учреждения осуществляется согласно Положения об оплате труда, порядке премирования, установления доплат и надбавок к должностным окладам, материальной помощи и Положения о материальном стимулировании работников (Приложение №2, №3).

6.3. Оплата труда педагогических работников, работников административного и обслуживающего персонала устанавливается по методике формирования фонда оплаты труда в качестве системы оплаты и стимулирования труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц: за первую половину месяца 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 8 числа месяца, следующего за расчетным.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, порядке премирования, установления доплат и надбавок к должностным окладам, материальной помощи.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.7. Среднедневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяца (ст. 139 ТК РФ).

VII Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает ежемесячно педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей ежемесячно.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда работников и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения Профкома.

8.3. Проводить со всеми поступающими также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 6).

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

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

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по

охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Разработать и обеспечить безопасные условия и охрану труда (ст.212 ТК РФ).

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

8.13. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) .

8.17. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

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

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

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

- 9.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, поскольку они уполномочили профком представлять их интересы.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

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

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

10.6. Направлять учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

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

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

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

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

10.16. Оказывать материальную помощь в случаях, определенных Положением о материальном стимулировании.

10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

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

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

«Согласовано»
Председатель первичной
Профсоюзной организации
Май
/Г.С.Марданова/
«24» января 2018 г.

«Утверждаю»
Директор школы:
И.П.Альмендеева
/И.П.Альмендеева/
Приказ № 10/5-сг
«14» января 2018 г.

П Р А В И Л А внутреннего трудового распорядка работников учреждения

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями ст. 189-190 Трудового кодекса Российской Федерации и Уставом образовательного учреждения.

1.2. Настоящие Правила утверждены работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

1.3. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.

1.4. Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.5. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами учреждения.

1.6. Настоящие Правила вывешиваются в Учреждении на видном месте.

1.7. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения в Учреждении регулируются Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании», Уставом Учреждения.

2.2. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора с Учреждением. При приёме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издаёт приказ о приёме на работу и знакомит с ним работника под расписку.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключён только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ. При заключении трудового договора работодатель требует следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании;
- документы воинского учёта - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении
- справку об отсутствии судимости.

2.5. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Устав Учреждения;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- приказ по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- иные локальные акты, регламентирующие трудовую деятельность работника. По соглашению сторон может быть установлен испытательный срок не более трёх месяцев, в том числе для отдельных категорий может быть установлен испытательный срок 1(2) месяца.

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в Учреждении.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового - договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.8. На каждого работника Учреждения оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки сотрудников Учреждения хранятся в образовательном Учреждении.

2.9. На каждого работника ведётся личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Учреждении.

2.10. Перевод работника на другую работу, не оговорённую трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника.

2.11. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;
- выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.12. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям предусмотренных действующим законодательством.

2.13. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации, звание «заслуженный работник», звание «ветеран».

2.14. Увольнение работников Учреждения в связи с сокращением численности или штата Учреждения допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объёма работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель Учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Директор является исполнительным единоличным органом.

3.2. Работодатель Учреждения имеет право на прием на работу работников Учреждения, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Работодатель имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в Учреждении положением.

3.5. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работников и учащихся Учреждения, применять необходимые меры к улучшению положения работников и учащихся Учреждения .

3.6. Работодатель обязан согласовывать с профсоюзным комитетом Учреждения предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. Работодатель имеет право вести коллективные переговоры с работниками в установленные действующим законодательством сроки.

3.8. Работодатель обязан информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- о перспективах развития Учреждения;
- об изменениях структуры, штатов Учреждения;
- о бюджете ОУ, о расходовании внебюджетных средств.

4. Права и обязанности работников

4.1 .Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартом организации и безопасности труда и коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, предоставление еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на повышение своей квалификации;
- на защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2.Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- выполнять Устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, другие требования, регламентирующие деятельность Учреждения ;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности;
- применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества Учреждения, воспитывать бережное отношение к ним со стороны учащихся, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;
- уважать права, честь и достоинство всех работников;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- повышать свою квалификацию не реже, чем один раз в 3 года;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя. Для отдельных категорий работников устанавливается шестидневная рабочая неделя.

5.2. Продолжительность рабочей недели – 40 часов, в сельской местности женщинам не более 36 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов.

5.3. Режим работы при пятидневной рабочей неделе устанавливается с 08.00 часов и в соответствии с расписанием занятий и внеурочной занятости детей.

5.4. Для отдельных категорий работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников определяется приложением к коллективному договору (ст. 119 ТК РФ).

5.5. Расписание занятий составляется администрацией Учреждения исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

5.6. Общим выходным днем является воскресенье.

5.7. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами Учреждения.

5.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 ТК РФ.

5.9. Педагогические работники привлекаются к дежурству в рабочее время в Учреждении. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и заканчивается через 20 минут после окончания занятий по расписанию. График дежурств утверждается директором Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. График доводится до сведения работников и вывешивается на видном месте.

5.10. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических объединений, родительские собрания и собрания коллектива учащихся, внеурочные общешкольные мероприятия и др.

5.11. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.12. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул.

5.13. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (текущий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.14. Работникам Учреждения предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. ст. 128, 173 Трудового кодекса РФ.

5.15. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

5.16. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определены Положением.

5.17. Учет рабочего времени в Учреждении организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника, последний своевременно (в течение дня) информирует работодателя и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

5.18. В период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- курить в помещениях Учреждения и на территории образовательного Учреждения;
- отвлекать педагогических и руководящих работников Учреждения в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

6. Меры поощрения и взыскания

6.1. В школе применяются меры морального и материального поощрения работников.

6.2. В школе существуют следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию;
- представление к награждению ведомственными и государственными наградами;
- премия за конкретный вклад.

6.3. Поощрение за добросовестный труд осуществляет работодатель согласно соответствующему Положению. В отдельных случаях, прямо предусмотренных законодательством. Поощрение за труд осуществляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

6.4. Поощрение объявляется приказом по Учреждению, заносится в трудовую книжку работника в соответствии с требованиями действующего законодательства. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.

6.5. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

6.6. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.

6.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Учреждения норм Кодекса профессиональной этики или Устава Учреждения может быть проведено только по поступившей на него письменной жалобе.

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

6.9. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное

объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.10. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. Не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

6.11. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его свершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.12. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ директора о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

6.13. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» ж.-д.ст. Шентала, действующей на основании Положения, государственные инспекции труда.

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

6.15. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

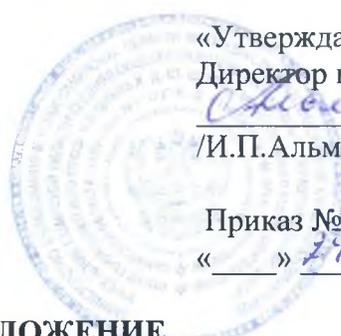
7. Социальные льготы и гарантии

7.1. При наличии средств работодатель оказывает

- материальную помощь работникам Учреждения в случаях:
 - длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
 - тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
 - смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).
- поощрительные выплаты в случаях :
 - за многолетний добросовестный труд ;
 - за профессионализм, высокие показатели в работе;
 - за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
 - за ведение общественной работы в коллективе;
 - по итогам месяца, квартала, полугодия, года.

«Согласовано»
Председатель первичной
профсоюзной организации
Маш
/Г.С.Марданова /
« 24 » август 2018 г.

«Утверждаю»
Директор школы:
И.П.Альмендеева
/И.П.Альмендеева/
Приказ № 10/5-08
« 24 » август 2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда , порядке премирования,
установления доплат и надбавок к должностным окладам, материальной помощи.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение вводится в целях материальной заинтересованности работников учреждения и повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.
- 1.2. Положение предусматривает порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации: доплат, надбавок, премий и материальной помощи.
- 1.3. Установленные работнику доплаты, надбавки и премии исчисляются в процентном отношении от должностного оклада или суммовом выражении (абсолютная величина). Доплаты, надбавки, премии выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц и в соответствии с приказом директора.
- 1.4. Доплаты и надбавки работникам могут устанавливаться дважды в год: на начало первого и второго учебного полугодий, и ежемесячно .
- 1.5. При установлении доплат и надбавок, а также определения их размеров учитываются качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.
- 1.6. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом директора.
- 1.7. Положение разработано на основе:
1. Трудового кодекса Российской Федерации.
 2. Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201).
 3. Постановления Правительства Самарской области № 299 от 23.06.2010г. « О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 « Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений , созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки , и утверждения методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)».
- 1.8. Доплаты, надбавки , премии и материальная помощь выплачивается за счет средств специальной части фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда. Фонд экономии заработной платы - образуется вследствие вакантных единиц, временно отсутствующим работников по различным причинам, в т.ч. по временной нетрудоспособности и т.д.

1.9. Доплаты, надбавки, премии и материальная помощь руководителю учреждения выплачивается за счет средств экономии фонда оплаты труда на основании приказа (распоряжения) руководителя управления образованием.

2. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

Оплата труда работников Школы осуществляется из фонда оплаты труда Школы, формируемого на основании утвержденного законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного учащегося и на одного воспитанника структурного подразделения для обеспечения государственного задания на оказание государственных услуг в соответствии с основными видами деятельности, указанными в уставе Учреждения в форме субсидий из бюджета Самарской области.

2.1. Порядок исчисления заработной платы работников Учреждения

Фонд оплаты труда (ФОТ) работников школы и структурных подразделений включает в себя заработную плату административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала и состоит из базового ФОТ, который включает ФОТ педагогических работников, административно-хозяйственного персонала, специальный ФОТ, и стимулирующего ФОТ.

Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей ФОТ работников установлено методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося учреждения, утвержденными Правительством Самарской области.

Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание школы и структурных подразделений в пределах базового ФОТ работников этих учреждений.

Оплата труда не осуществляющих учебный процесс работников школы и структурных подразделений производится на основании трудовых договоров между Работодателем и работниками, заключаемых в установленном порядке.

Базовый ФОТ работников школы и структурных подразделений обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, которая не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Изменение коэффициента, учитывающего квалификацию педагогического работника школы и структурного подразделения, производится при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в школе и структурных подразделениях, рассчитывается, исходя из средней расчетной единицы за один учебный час, количества учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и 1 января, количества часов обучения предмету согласно учебному плану за месяц в каждом классе, коэффициента, учитывающего деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранный язык, технология), проведении профильных и элективных курсов, коэффициента, учитывающего квалификацию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс.

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися очной формы обучения, с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям, с учащимися, имеющими отклонения в развитии при интегрированной форме обучения.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися очной формы обучения, рассчитывается отдельно по ступеням обучения (начальное общее, основное общее, среднее общее образование) два раза в год по состоянию на 1 сентября и 1 января.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, админи-

стративно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т. ч. занятия по программам дополнительного образования, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

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

Почасовая оплата труда педагогических работников Школы применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя производится с первого дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Конкретные размеры доплат за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей педагогических работников (заведование кабинетами, проверка письменных работ учащихся и др.) определяются в пределах средств специального ФОТ и в пределах размеров, определенных настоящим Положением.

Установление стимулирующих выплат из стимулирующего ФОТ регулируется отдельным Положением в соответствии с утвержденными Общим собранием работников и согласованными с Управляющим советом учреждения критериями, исходя из количества баллов по результатам работы каждого работника за предыдущий год

2.2. Порядок исчисления заработной платы директора учреждения и его заместителей

На основании постановления Правительства Самарской области N 60 от 01.06.2006 г «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (с последующими изменениями) заработная плата директора Школы устанавливается 2 раза в год (в январе и сентябре) с учетом средней заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (на январь и на сентябрь), коэффициента, установленного в соответствии с группой по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений, коэффициента, учитывающего наличие квалификационной категории руководителя, и стимулирующей выплаты из стимулирующего ФОТ учреждения, устанавливаемой на основании листа оценивания результативности (качества) работы директора.

Группа по оплате труда директора и размер стимулирующей выплаты устанавливаются ежегодно приказом руководителя Северного управления министерства образования и науки Самарской области.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Зарплата заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается директором согласно утвержденной постановлением Правительства Самарской области N 60 от 01.06.2006 г. Методике 2 раза в год (в январе и сентябре) в соответствии с группой оплаты труда директора, с учетом средней заработной платы педагогических работников, предельного коэффициента для группы оплаты труда, коэффициента, учитывающего квалификацию заместителя директора, повышающего коэффициента за наличие ученой степени, почетного звания и стимулирующей выплаты из стимулирующего ФОТ учреждения.

Коэффициент для оплаты труда каждого заместителя и главного бухгалтера устанавливается директором. Размер стимулирующей выплаты устанавливается в соответствии с критериями, утвержденными Управляющим советом Школы критериям

и, исходя из количества баллов по результатам работы за предыдущий учебный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера Школы и средней заработной платы работников, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

3. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ.

Все виды доплат и надбавок работникам школы и структурных подразделений (кроме стимулирующих выплат) выплачиваются из специального фонда оплаты труда:

- выплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ учащихся, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), заведование методическими объединениями, организацию экспериментальной работы по внедрению инновационных методов обучения, профильное обучение, работу на учебно-опытном участке, наставничество, сопровождение сайта учреждения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- выплаты педагогическим работникам, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, технология), проведении профильных и элективных курсов;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;
- выплаты за сложность в работе, высокую результативность, напряжённость, интенсивность труда;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством РФ: за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) по сравнению с работой в нормальных условиях оплачивается в повышенном размере от 35% до 40% ; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу;
- выплаты за совмещение профессий (должностей);
- выплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- выплаты за работу с неблагоприятными (тяжелыми и вредными) условиями труда ;
- выплаты за работу с применением раствора хлорной извести при уборке туалетов ;
- выплата работникам, работа которых связана с ежедневным использованием компьютера ;
- выплата за качественное проведение текущих ремонтов;
- выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (при условии проведения специальной оценки условий труда (далее –СОУТ), а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые Работодателем.

Размеры доплат и надбавок каждому конкретному работнику учреждения устанавливаются приказом директора, исходя из базового, специального и стимулирующего фондов.

Размеры надбавок и доплат работников учреждения определяются в зависимости от дополнительного объема работ, выполняемого ими. В случае образования экономии фонда оплаты труда учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы и по другим причинам, средства направляются на разовые поощрительные выплаты (доплаты, премии) и оказание материальной помощи работникам учреждения.

Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными (на учебную четверть, месяц), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

Доплаты и надбавки педагогическим работникам, определяемые на учебный год, полугодие устанавливаются в период составления тарификации.

Доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, применяются работодателем в установленном государством едином порядке и размерах.

При выполнении работ различной квалификации, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Установленные работнику Школы доплаты и надбавки выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом Работодателя.

При ухудшении качества работы, либо прекращения выполнения дополнительных работ надбавка снижается или отменяется приказом работодателя.

Работодатель имеет право снять надбавку в случае следующих нарушений:

- недобросовестного отношения к работе ;
- детский травматизм, нарушение охраны труда;
- нарушение трудовой дисциплины ;
- невыполнения порученной работы;
- обоснованная жалоба родителей (законных представителей) обучающихся и работников , поданная в письменном виде .

5.ПРЕМИРОВАНИЕ

Премирование производится из фонда экономии заработной платы.

Премия выплачивается за:

- за многолетний добросовестный труд ;
- за профессионализм, высокие показатели в работе;
- за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- за ведение общественной работы в коллективе;
- по итогам месяца, квартала , полугодия, года.

Премии выплачиваются на основании приказа руководителя ОУ .

Размер премии определяет руководитель ОУ совместно с профсоюзным комитетом , исходя из финансовых возможностей учреждения.

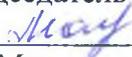
6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

Материальная помощь выплачивается при наличии средств экономии заработной платы в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

«Принято»
на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 1
от 25.01 2018 года
Председатель собрания:

/Г.С.Марданова /

«Согласовано»
Председатель Управ-
ляющего Совета

/С.В.Алимпиева /
Протокол № 1
От 24.01 2018 года

«Утверждаю»
Директор школы:

/И.П.Альмендеева/
Приказ № 10/5 – од
от 25.01 2018 года



ПОЛОЖЕНИЕ о материальном стимулировании работников.

1. Общие положения по процедуре распределения стимулирующей части оплаты труда.

1.1. Положение разработано на основе

- Трудового кодекса Российской Федерации.
- Закона Российской Федерации « Об образовании».
- Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201).
- Постановления Правительства Самарской области № 299 от 23.06.2010г. « О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 « Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений , созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки , и утверждения методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)».
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19. 02. 2009 № 29-од « Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19. 02. 2009 № 28-од « Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки.
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 04. 09. 2014 № 278-од « О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19. 02. 2009 № 28-од « Об утверждении видов , порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»

- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015 № 382/1-од « О внесении изменений в приказ министерства образования и науки самарской области от 19.02.2000 № 29-од « Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»».

- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016г. № 408 «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»

1.2. Положение вводится с целью повышения материальной заинтересованности работников школы, развития творческой активности и инициативы педагогов при реализации, поставленных перед коллективом задач, повышения качества и эффективности воспитательного процесса, закрепления квалифицированных кадров.

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.3. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников, являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;

-отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.4. Пропорции распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников общеобразовательного учреждения:

- педагогический персонал - 78%;

- административно- хозяйственный персонал - 19%;

- руководитель – 3%.

1.5. Эффективность (качество) работы работников для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается один раз в год (в январе).

1.6. В срок до 26 декабря материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме (лист оценивания) работниками предоставляются директору учреждения.

В срок до 15 января директор школы представляет в Управляющий совет аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда.

В срок до 20 января Управляющий Совет рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда;

В срок до 25 января директором школы издается приказ об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения .

1.7. Стимулирующие выплаты в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников, отменяются

- в случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

- в случае наложения на работника дисциплинарного взыскания.

1.8. С целью проверки достоверности материалов по самоанализу деятельности работника в соответствии с утверждёнными критериями эффективности труда, а также подсчета количества баллов приказом директора создается экспертная комиссия .

1.9. Листы оценивания работников с подтверждающими документами хранятся в учреждении в течение трех лет.

2. Критерии оценки деятельности работников школы.

2.1. Критерии и показатели качества труда педагогических работников школы:

1. Позитивные результаты образовательной деятельности		
1.1	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся. Снижение -1 балл, отсутствие – 2 балла, отрицательная динамика – 0	2
1.2.	<u>Средний балл</u> оценки уровня учебных достижений по предмету на основании внешних измерений выше среднего по образовательному учреждению- 2 балла, имеет позитивную динамику – 1 балл	2
1.3.	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации- 3 балла , их доля ниже среднего значения по муниципалитету- 1 балл	3
1.4.	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации- 3 балла, их доля ниже среднего значения по муниципалитету- 1	3
1.5.	Результаты независимой <u>оценки качества обучения</u> . Отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты, - 2 балла; позитивная динамика в результатах обучающихся- 1 балл	2
1.6.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах, мет.объединениях и т.п. На уровне муниципальном – 0,5 балла , «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
1.7.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) : победа на муниципальном уровне- 1 балл, участие на уровне «образовательного округа» – 1 балла, победитель или призер на уровне «образовательного округа» - 2 балл, участие на областном уровне – 2 балла, победитель на областном уровне и выше – 3 балла (общее по всем уровням)	6
1.8	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, проявляемая в достижениях обучающихся . Снижение количества неуспевающих обучающихся -2 балла, отрицательная динамика – (-2)	2
1.9.	Участие учителя в работе инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.) площадки школы по вопросам организации образовательного и воспитательного процесса: на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	2
1.10.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках отсутствие – 1 балла, наличие - 0 баллов	1
1.11.	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 2% от общего числа пропусков: менее 2% - 1 балл, более 2% - (-1 балл)	1
1.12.	Профессиональная активность педагога (участие в составе экспертных ,рабочих групп, жюри по вопросам организации образовательного и воспитательного процесса, участие в общественной работе, : на муниципальном уровне -1 балл, на уровне «образовательного округа» - 2 балл, на региональном уровне и выше - 3 балла (общее по всем уровням)	6
	Итого по разделу	33
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся		

2.1.	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (на уровне округа и области в зависимости от количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе : победитель на уровне образовательного учреждения – 0,5 балла, призер на уровне «образовательного округа» – 1 балла; победитель на уровне «образовательного округа» – 2 балла; призер на уровне области – 3 балла; победитель на уровне области – 4 балла	8
2.2	Участие учащихся в конференциях по предмету (на уровне округа и области в зависимости от количества победителей и призеров) , организованных на бесплатной основе победитель на уровне образовательного учреждения – 0,5 балла, призер на уровне «образовательного округа» – 1 балла; победитель на уровне «образовательного округа» – 2 балла; призер на уровне области – 3 балла; победитель на уровне области – 4 балла	8
2.3.	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня), организованных на бесплатной основе согласно перечню министерства образования РФ и Самарской области: на муниципальном уровне– 1 балл; наличие на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; 2 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2,5 балла; 2 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 4 балла	10
2.4.	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника: на муниципальном уровне– 1 балла ,на уровне «образовательного округа» - 2 балла , на региональном уровне и выше – 3 балла (в зависимости от уровня)	3
2.5.	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках: на муниципальном уровне– 1 балл; на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; на всероссийском или международном уровне – 3 балла (в зависимости от уровня)	3
2.6.	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольных нормативов ВФСК ГТО) за отчетный период: - золотой значок ГТО : наличие – 1 балл; 5 и более – 3 балла ;10 и более – 5 баллов; - серебряный значок ГТО: наличие – 0,5 балла; 5 и более – 2 балла ;10 и более – 3балла; - бронзовый значок ГТО: 5 и более – 1 балл ;10 и более – 2 балла;	5
	Итого по разделу	37
Позитивные результаты организационно- воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя)		
3.1.	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе учреждений дополнительно образования , в течение учебного года: 0,5 балла	0,5
3.2.	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе учреждений дополнительно образования, в течение учебного года-0,5 балла	0,5
3.3.	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года : 80%-90% - 1 балл , 91%-100% – 2 балла	2

3.4.	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-2) балла	2
3.6.	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины : отсутствие – 1 балл; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	1
3.7.	Отсутствие протоколов , составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения : отсутствие – 2 балла, наличие - 0 баллов	2
	Итого по разделу	8
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий		
4.1.	Наличие достижений (награды, гранты) у учителя по внедрению в практику современных образовательных и воспитательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла (общее по всем уровням)	3
4.2.	Использование IT–технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени- 1 балл	1
4.3.	Использование современных способов оценивания в условиях IT–технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся и другое): отсутствие замечаний -2 балла; наличие замечаний – 0 баллов	2
4.4	Участие в интерактивном взаимодействии на форуме школьного сайта между всеми участниками образовательного процесса- 2 балла	2
	Итого по разделу	8
	ВСЕГО	86

2.2. Критерии эффективности работы заместителей по учебно- воспитательной работе в зависимости от должностных обязанностей:

2.2.1

Эффективность процесса обучения		
1.1	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл	1
1.2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования– 1 балл	1
1.3	Доля выпускников на уровне основного общего образования, получивших аттестаты с отличием : наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2
1.4	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, получивших аттестаты о среднем общем образовании с отличием: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2
1.5.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ГИА по русскому языку на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.6.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ГИА по математике на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов: выше	1-1,5

	средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	
1.7.	Доля выпускников 9-х классов, получивших количество по ГИА по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.8.	Доля выпускников 9-х классов, получивших количество по ГИА по математике не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.9.	Доля выпускников, не получивших аттестат о основном общем образовании, от общего числа выпускников: отсутствие выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании – 2 балла, снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл, отсутствие динамики – 0 баллов, увеличение доли – (-5) балла.	2
1.10	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3
1.11	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами конкурсов, фестивалей научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3
1.12	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл	1
	Итого по разделу	21
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения		
2.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
2.2.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
2.3	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе. очное участие в семинарах, конференциях, фестивалях: Наличие 2 балла	2
1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через семинары, научно-практические конференции конференций педагогов: на муниципальном уровне или на	3

	уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	
	Итого по разделу	11
Эффективность обеспечения доступности качественного образования		
3.1.	Изменение доли учащихся на ступени среднего общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение или увеличение контингента – 2 балла, снижение контингента не более 3% – 0 баллов, снижение контингента на 3% и более – (-2) балла.	2
3.2.	Сохранение (увеличение) числа учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла	1
3.3.	Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (баллы могут суммироваться) : наличие психолого-медико- педагогического консилиума общеобразовательного учреждения – 1 балл, наличие адаптированных программ- 1 балл, организация психолого- педагогического сопровождения – 1 балл	3
3.4.	Организация дистанционного обучения детей- инвалидов -1	1
	Итого по разделу	7
Эффективность управленческой деятельности		
4.1.	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 1 балла	1
4.2.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2
4.3	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2
4.4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников родителей, учащихся – 1 балл	1
4.5.	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями. Наличие 1 балл	1
4.6.	Участие руководителя учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
	Итого по разделу	9
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
5.1	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1
	Итого по разделу	1
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
6.1.	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балла	1
6.2.	Доля учителей , прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30 до 40% – 0,5 балла; 40 % и более – 1 балл	1
6.3	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного	2

	округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	
	Итого по разделу	4
	ВСЕГО	53

2.2.2.

Эффективность процесса обучения

1.1	Доля выпускников на уровне основного общего образования, получивших аттестаты с отличием: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2
1.2	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, получивших аттестаты о среднем общем образовании с отличием: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2
1.3	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по математике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.4	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников: : выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.5	Доля выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по русскому языку 60 баллов и выше, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.6	Доля выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по математике 60 баллов и выше, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.7	Доля выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании, от общего числа выпускников: отсутствие выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании – 2 балла, снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл, отсутствие динамики – 0 баллов, увеличение доли – (-5) балла.	2
1.8	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по физике не ниже минимального, от общего числа выпускников: : выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.9	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по информатике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.10	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении» : наличие – 1 балл	1
	Итого по разделу	16
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения		
2.1.	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером, имеющим выход в Интернет, для работы учителя на уроке: от 25 до 50 %- 1 балл, 50 % и выше – 2 балла	2

2.2.	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса - 2 балла	2
2.3	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе. очное участие в семинарах, конференциях, фестивалях: Наличие 2 балла	2
	Итого по разделу	6
Эффективность обеспечения доступности качественного образования		
3.1.	Изменение доли учащихся на ступени среднего общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение или увеличение контингента – 2 балла, снижение контингента не более 3% – 0 баллов, снижение контингента на 3% и более – (-2) балла.	2
3.2.	Сохранение (увеличение) числа учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла	1
3.3	Доля учащихся на ступени среднего общего образования, обучающихся в профильных классах (за исключением универсального профиля) или по индивидуальным учебным планам, от общего числа учащихся на ступени среднего (полного) общего образования: 91%-99% – 1 балл, 100% – 2 балла,	2
3.4	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: реализация не менее 8 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 1 балл; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для городской школы) – 1 балл реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 2 балла; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для городской школы) – 2 балла	2
	Итого по разделу	7
Эффективность управленческой деятельности		
4.1.	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 1 балла	1
4.2	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2
4.3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся – 1 балл	2
4.4	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	1
	Итого по разделу	6
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
5.1.	Отсутствие замечаний по работе учителей в системе АСУ РСО-3 балла, наличие замечаний - (-3)	3
5.2.	Регулярная поддержка функционирования в рабочем состоянии системы контентной фильтрации в локальной сети школы- 3 балла, наличие замечаний - -3	3
5.3	Внедрение и поддержка е-услуг в школе-3 балла, наличие замечаний - (-3)	3
5.4.	Ежедневное обновление сайта школы, динамическое обновление в связи с изменениями требований к сайту, к организации образова-	4

	тельного процесса-4балла, наличие замечаний - (-4)	
	Итого по разделу	13
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
6.1.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1
	Итого по разделу	1
	Всего	49

2.3. Критерии эффективности работы заместителя по воспитательной работе.

Эффективность воспитательной работы		
1.1	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) Наличие на муниципальном уровне – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	3
1.2.	Доля учащихся, постоянно занимающихся в кружках и секциях За каждые 50% – 1 балл	1
1.3.	Число учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	2
1.4	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом общеобразовательного учреждения – 1 балл	1
1.5	Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта) – 1балл	1
1.7	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся: 1% и более – (-1) балл	
1.8	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 1 балл; наличие школьной телестудии – 1 балл	2
1.9	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	3
1.10	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3

1.11	Доля выпускников 11-х классов, поступивших в Вузы и Сузы Самарской области: 100% - 1 балл для городских школ и 2 балла для сельских школ; 100%, из них более 50% на специальности технического профиля – 2 балла для городских школ и 3 балла для сельских школ; 100% на бюджетные места – 3 балла для городских школ и 4 балла для сельских школ; 100% на бюджетные места, из них более 50% на специальности технического профиля -4 балла для городских школ и 5 баллов для сельских школ	4
1.12	Наличие в общеобразовательном учреждении паспортизированного школьного музея – 1 б	1
1.13	Наличие в общеобразовательном учреждении сертифицированного военно-патристического объединения- 1 б	1
1.14.	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольных нормативов ВФСК ГТО) за отчетный период: - золотой значок ГТО : 10 и более – 3 балла; - серебряный значок ГТО: 10 и более – 2 балла; - бронзовый значок ГТО: 10 и более – 1 балл;	3
	Итого по разделу	25
Эффективность использования современных технологий в воспитательном процессе и деятельности учреждения		
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
2.2	Наличие публикаций заместителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
2.4.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
	Итого по разделу	10
Эффективность обеспечения доступности качественного образования		
3.1	Изменение доли учащихся на ступени среднего общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение или увеличение контингента – 2 балла, снижение контингента не более 3% – 0 баллов, снижение контингента на 3% и более – (-2) балла.	1
3.2	Сохранение (увеличение) числа учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла	1

3.3.	Количество направлений внеурочной деятельности, реализуемых в начальных классах в соответствии с ФГОС: 4 направления – 1 балл, 5 направлений – 2 балла	2
	Итого по разделу	4
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
4.1	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса Отсутствие – 1 балл	1
4.2	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения учащимися Отсутствие – 1 балл	1
4.3	% охвата учащихся горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл; 90% и более – 2 балла	2
4.4.	Среднее количество часов в неделю внеурочной деятельности в рамках спортивно-оздоровительного направления по ФГОС, отведенных на одного обучающегося: 3-4 часа – 1 балл, 5 часов и более – 2 балла	2
4.5.	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни Наличие – 1 балл	1
4.6.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балла	1
	Итого по разделу	8
Эффективность управленческой деятельности		
5.1	Наличие у коллегиального органа управления общеобразовательного учреждения (согласно уставу) прав в определении: содержания школьного компонента и режима работы общеобразовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 1 балла	1
5.2	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	2
5.3	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	3
5.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	1
5.5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся – 1 балл	2
5.6	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
5.7	Участие заместителя директора в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	1

5.8.	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 1 балла	1
	Итого по разделу	13
	Всего	60

2.4. Критерии эффективности работы педагога- организатора

Позитивные результаты образовательной деятельности		
1.1.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 1 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 2 балл, участие на областном уровне – 2 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 3 балла (общее по всем уровням)	8
1.2.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. . На уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
1.3.	Профессиональная активность работника (участие в составе экспертных ,рабочих групп, жюри по вопросам организации образовательного и воспитательного процесса, участие в общественной работе, : на муниципальном уровне -1 балл, на уровне «образовательного округа» - 2 балл, на региональном уровне и выше - 3 балла (общее по всем уровням)	6
1.4.	Участие педагога - организатора в работе инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки школы по вопросам организации образовательного и воспитательного процесса: на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	2
1.5.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций : отсутствие – 1 балла, наличие - (-1) балл	1
	Итого по разделу	20
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся		
2.1.	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника: на муниципальном уровне– 1 балла ,на уровне «образовательного округа» - 2 балла , на региональном уровне и выше – 3 балла (в зависимости от уровня)	3
2.2.	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе: на муниципальном уровне– 1 балл; наличие на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; 2 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2,5 балла; 2 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 4 балла	4
2.3.	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, в сборниках (в зависимости от уровня) : наличие на муниципальном уровне– 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	3

2.4	Выпуск общешкольной газеты: периодичность 1 раз в месяц – 5 баллов	5
2.5.	Своевременное размещение информации по развитию российского движения школьников , деятельности учреждения в сети Интернет – 5 баллов	5
	Итого по разделу	20
Позитивные результаты организационно- воспитательной деятельности		
3.1.	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе учреждений дополнительно образования, в течение учебного года: 0,5 балла	0,5
3.2.	Участие педагога- организатора и обучающихся в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения: на муниципальном уровне – 0,5 балла; 8 и более на муниципальном уровне – 4 балла; на окружном уровне – 2 балла; 2 и более на окружном уровне -3 балла; на региональном уровне - - 3 балла; 2 и более на региональном уровне – 4 балла	4
	Итого по разделу	4,5
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий		
4.1.	Наличие достижений (награды, гранты) у учителя по внедрению в практику современных образовательных и воспитательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла (общее по всем уровням)	3
4.2.	Использование ИТ–технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени- 1 балл	1
	Итого по разделу	4
	Всего	48,5

2.5. Критерии эффективности работы руководителя структурного подразделения, заместителя руководителя структурного подразделения

Эффективность образовательно-воспитательного процесса		
1.1	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов) за отчетный период: массовые разряды (не менее 10 уч-ся) – 1 балл; 1 разряд: наличие – 1 балл, 5 и более уч-ся – 2 балла; КМС: наличие – 2 балла, 3 и более уч-ся – 3 балла; МС: наличие – 3 балла, 2 и более – 4 балла; МСМК, ЗМС: наличие – 5 баллов	5
1.2	Наличие детских (детско-молодежных) объединений, имеющих звания «образцовый коллектив», групп спортивного совершенствования и групп высшего спортивного мастерства: 1-2 объединения (группы) - 1 балл, 3 и более объединений (групп) - 2 балла	2
1.3	Наличие победителей, призёров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. в сфере дополнительного образования: 3 и более на уровне «образовательного округа» - 1 балл; 3 и более на уровне области - 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне - 3 балла	3
1.4	Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) образовательного учреждения в течение учебного года: от 80% до 90% – 1 балл, 90% и выше – 2 балла	2
1.5	Доля детей старше 14 лет от общего числа занимающихся в объеди-	3

	нениях (группах) дополнительного образования учреждения: от 15% до 25% - 1 балл, от 25% до 35% - 2 балла, 35% и выше - 3 балла	
1.6	Наличие в учреждении детских (молодёжных) объединений или организаций (при наличии локального акта) следующих направлений (баллы могут суммироваться): естественнонаучное – 1 балл; техническое – 1 балл; туристско-краеведческое – 0,5 балла; художественное – 0,5 балла; физкультурно-спортивное – 0,5 балла	4
	Итого по разделу	19
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения		
2.1	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения в части организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
2.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий в сфере дополнительного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
2.3	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса в сфере дополнительного образования – 2 балла	2
	Итого по разделу	8
Эффективность управленческой деятельности		
3.1	Наличие действующей программы развития образовательного процесса в сфере дополнительного образования (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения – 1 балл	1
3.2	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы – 1 балл	1
3.3	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования: на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2
3.4	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
3.5	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования: на уровне «Образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
3.6	Отсутствие обоснованных обращений родителей обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения по	1

	поводу конфликтных ситуаций - 1 балл	
3.7	Организация и проведение массовых мероприятий в сфере дополнительного образования (профильных смен, учебно-тренировочных сборов и т.п.) (баллы могут суммироваться): на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов), на региональном уровне и выше - 1 балл за каждое мероприятие (но не более 3 баллов)	5
	Итого по разделу	14
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения, и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования, не связанных с капитальным вложением средств - 1 балл	1
4.2	Отсутствие травматизма среди детей, обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения, и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования, во время образовательного процесса - 1 балл	1
	Итого по разделу	2
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
5.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих дополнительные общеобразовательные программы, квалификационных категорий - 1 балл	1
5.2	Доля педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, прошедших в течение года обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% - 0,5 балла; 40 % и более - 1 балл	1
5.4	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне - 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше - 2 балла	2
5.5	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования - 1 балл	1
	Итого по разделу	5
	ВСЕГО	48

2.6. Критерии эффективности работы педагогов дополнительного образования структурных подразделений

Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности

1	Результаты очного участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня и количества призеров) : наличие победителей на муниципальном уровне – 1 балл; наличие победителей на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие победителей на уровне области – 3 балла; наличие победителей на всероссийском или международном уровне – 4 баллов;	20
2	Очное участие обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. : участие на муниципальном уровне - 0,5 балла; участие на окружном уровне -1 балл; участие на региональном, всероссийском /международном уровне - 2 балла	3,5
3	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов) за отчетный период: массовые разряды (не менее 10 уч-ся) – 1 балл; 1 разряд: наличие – 1 балл, 5 и более уч-ся – 2 балла; КМС: наличие – 2 балла, 3 и более уч-ся – 3 балла; МС: наличие – 3 балла, 2 и более – 4 балла; МСМК, ЗМС: наличие – 5 баллов; ГТО : золотой значок –наличие 2 балла, 5 и более – 5 баллов; Серебряный значок – наличие- 1 балла , 5 и более – 3 балла , наличие бронзовый значок – 0,5 балла	5
4	Разработка и внедрение (в зависимости от уровня) авторской образовательной программы и учебно-методического комплекта, обеспечивающего ее реализацию: на уровне образовательного округа -2 На уровне региона -3	3
5	Наличие у детского (детско-молодежного) объединения (учебной группы) званий «образцовый коллектив»: наличие – 2 балла	2
6	Сохранность контингента обучающихся в объединении в течение учебного года не менее 90%: сохранность -1 балл	1
7	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) : участие в заочном этапе на региональном уровне – 1 балл ; участие в очном этапе на региональном уровне – 2 балла ; победа/призовое место на региональном уровне - 3 балла; участие на всероссийском /международном уровне — 3балла , победа/призовое место на всероссийском /международном уровне — 4 балл	7
8	Проведение мастер-классов, презентаций; очные выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения и вне рамок функциональных обязанностей) : участие на муниципальном уровне – 0,5 балла; участие на окружном уровне –1 балл ; победа/призовое место на окружном уровне —2 балла; участие на региональном уровне – 2 балла; победа/призовое место на региональном уровне – 3 балла; участие на всероссийском /международном уровне —3 балла; победа/призовое место на всероссийском /международном уровне —4 баллов	9
9	Отсутствие обоснованных обращений родителей обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения по поводу конфликтных ситуаций - 1 балл	1

10	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников: позитивная динамика -1 балл	1
11	Результаты участия работника в социально-значимых проектах (в зависимости от уровня) : Победа/призовое место: на муниципальном уровне – 1 балл; на окружном уровне – 2 балла; на региональном уровне – 3 балла; на всероссийском (международном уровне) – 4 балла	4
12	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий в сфере дополнительного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области - 2 балла; на российском и/или международном уровнях - 3 балла	3
13	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса в сфере дополнительного образования - 1 балл	1
14	Профессиональная активность работника (участие в составе экспертных ,рабочих групп, жюри по вопросам организации образовательного и воспитательного процесса, участие в общественной работе, : на муниципальном уровне -1 балл, на уровне «образовательного округа» - 2 балл, на региональном уровне и выше - 3 балла (общее по всем уровням)	6
15	Деятельность работника в работе инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	2
16	Участие педагога и его обучающихся в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения: на муниципальном уровне – 0,5 балла; 8 и более на муниципальном уровне – 4 балла; на окружном уровне – 2 балла; 2 и более на окружном уровне -3 балла; на региональном уровне - - 3 балла; 2 и более на региональном уровне – 4 балла	10
	Итого	78,5

2.7. Критерии эффективности работы методистов структурных подразделений

Эффективность образовательно-воспитательного процесса		
1.1	Наличие победителей, призёров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. в сфере дополнительного образования: 3 и более на уровне «образовательного округа» - 1 балл; 3 и более на региональном - 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне - 3 балла	3
1.2.	Разработка и внедрение (в зависимости от уровня) авторской образовательной программы и учебно-методического комплекта, обеспечивающего ее реализацию: на уровне образовательного округа -2 На уровне региона -3	3
	Итого по разделу	6

Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения		
2.1	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения в части организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском или международных уровнях - 3 балла	3
2.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий в сфере дополнительного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области - 2 балла; на российском и/или международных уровнях - 3 балла	3
2.3	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса в сфере дополнительного образования - 1 балл	1
Эффективность управленческой деятельности		
3.1	Наличие действующей программы развития образовательного процесса в сфере дополнительного образования (срок действия - не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения - 1 балл	1
3.2.	Наличие печатных материалов работника в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования: на муниципальном уровне - 0,5 балла, на уровне области - 1 балл; на федеральном уровне - 2 балла	3,5
3.3	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	2
3.4	Отсутствие обоснованных обращений родителей обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения по поводу конфликтных ситуаций - 1 балл	1
3.5	Организация и проведение массовых мероприятий в сфере дополнительного образования (профильных смен, учебно-тренировочных сборов и т.п.) (баллы могут суммироваться): на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов), на региональном уровне и выше - 1 балл за каждое мероприятие (но не более 3 баллов)	5
3.6.	Профессиональная активность работника (участие в составе экспертных, рабочих групп, жюри по вопросам организации образовательного и воспитательного процесса, участие в общественной работе, : на муниципальном уровне -1 балл, на уровне «образовательного округа» - 2 балл, на региональном уровне и выше - 3 балла (общее по всем уровням)	6
3.7	Участие педагога и его обучающихся в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения: на муниципальном уровне - 0,5 балла; 8 и более на муниципальном уровне - 4 балла; на окружном уровне - 2 балла; 2 и более на окружном уровне -3	10

	балла; на региональном уровне - - 3 балла; 2 и более на региональном уровне – 4 балла	
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
4.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих дополнительные общеобразовательные программы, квалификационных категорий - 1 балл	1
4.2	Доля педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, прошедших в течение года обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% - 0,5 балла; 40 % и более - 1 балл	1
4.3	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне - 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше - 2 балла	2
4.4	Результаты участия работника в социально-значимых проектах (в зависимости от уровня) : Победа/призовое место: на муниципальном уровне – 1 балл; на окружном уровне – 2 балла; на региональном уровне – 3 балла; на всероссийском (международном уровне) – 4 балла	4
4.5	Результат очного участия на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения и вне рамок функциональных обязанностей) : участие на муниципальном уровне – 0,5 балла; участие на окружном уровне – 1 балл ; победа/призовое место на окружном уровне — 2 балла; участие на региональном уровне – 2 балла; победа/призовое место на региональном уровне – 3 балла; участие на всероссийском /международном уровне — 3 балла; победа/призовое место на всероссийском /международном уровне — 4 баллов	9
	ИТОГО	58,5

2.8. Критерии эффективности работы административно-хозяйственного персонала

Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов

1.	Отсутствие кредиторской задолженностей учреждения на конец отчетного периода Отсутствие – 5 баллов; Наличие- 0 баллов	5
2	Отсутствие остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода Отсутствие – 5 баллов; Наличие- 0 баллов	5
3.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности Отсутствие – 5 баллов; Наличие- 0 баллов	5
4	Отсутствие замечаний по размещению информации на сайте Биз.доу.ги и др. Отсутствие – 5 баллов; Наличие- 0 баллов	5

Эффективная организация охраны жизни и здоровья		
5	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) Отсутствие – 5 баллов; Наличие- 0 баллов	5
6	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения , Отсутствие – 5 баллов; Наличие- 0 баллов	5
Позитивные результаты деятельности работника		
7.	Отсутствие замечаний по содержанию своего участка в соответствии с требованиями САНПиН, требованиями техники безопасности Отсутствие – 5 баллов; Наличие- 0 баллов	5
8.	Доля учащихся . обеспеченных учебниками из школьного фонда От 80%-90% -3 балла Выше 90%-5 баллов	5
9	Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства со стороны проверяющих организаций. Отсутствие – 5 баллов; Наличие- 0 баллов	5
10	Использование в работе специализированных компьютерных программ Отсутствие – 0 баллов; Наличие- 5 баллов	5
11.	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей, учащихся Отсутствие – 5 баллов; Наличие- 0 баллов	5
12	Профессиональная активность работника (рабочих групп, участие в общественной работе и т.д.), : на муниципальном уровне -1 балл, на уровне «образовательного округа» - 2 балл, на региональном уровне и выше - 3 балла (общее по всем уровням)	6
13	Участие работника в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения: на муниципальном уровне – 0,5 балла; 2 и более на муниципальном уровне – 4 балла; на окружном уровне – 2 балла; 2 и более на окружном уровне -3 балла; на региональном уровне - - 3 балла; 2 и более на региональном уровне – 4 балла	10

3.Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Медицинские и фармацевтические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Работники печатных средств массовой информации», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах : при выслуге от 3 до 10 лет- 2% должностного оклада , при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада .

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки , а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры,

оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

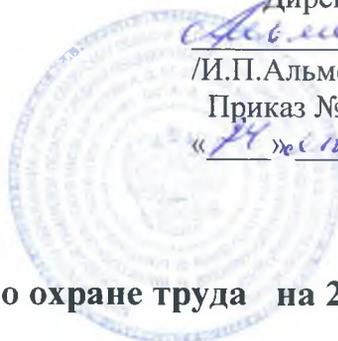
Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки. (ППСО № 582 от 30.10.2013г.)

«Согласовано»
Председатель первичной
Профсоюзной организации

М.С.М.
/Г.С.Марданова /
« 24 » сентября 2018 г.

«Утверждаю»
Директор школы:

И.П.Альмендеева
/И.П.Альмендеева/
Приказ № 1015-с/п
« 24 » сентября 2018 г.



Соглашение по охране труда на 2018 г.

№ п/п	Содержание мероприятия	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда	
							Всего	В т.ч. женщин
1.	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Организация обучения и проверки знаний по охране труда работников	Чел.	2 109	4000	1 раз в 3 года (март, декабрь)	Директор	109	79
2.	Организация обучения и проверки знаний правил электробезопасности	Чел.	3	6000	В течение года (по графику)	Директор	109	79
3.	Организация и проведение медицинских осмотров работников	Чел.	109	25.200	Март, август	Директор школы	109	79
4	Организация и проведение ежегодных медицинских осмотров водителей , предрейсовых и после-рейсовых меди-	Чел.	4	12000 175 000	февраль ежедневно	Директор школы	4	0

	цинских осмотров водителей							
5.	Организация и проведение СОУТ работников учреждения	Кол-во рабочих мест	15	20000	1 раз в 5 лет	Директор школы Специалист по ОТ	15	0
6.	Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты	Чел.	12	6000	В течение года	Заведующий хозяйством	12	10
7.	Организация и проведение обучения по электробезопасности	Каб.	3	6000	1 раз в год	Директор Заведующий хозяйством	109	79
8.	Организация планово-предупредительного ремонта электрооборудования, зданий, сооружений		109		Июль	Заведующий хозяйством	109	79
9.	Контроль состояния системы отопления и водоснабжения		109		Постоянно	Заведующий хозяйством	109	79
10.	Приобретение методической литературы и наглядных пособий по охране труда	Каб.	1	1500	сентябрь	Специалист по ОТ		
11.	Проверка готовности кабинетов к учебному году	Каб.	109	20000	Август	Директор Заведующий хозяйством	109	79
12.	Своевременный ремонт школьной мебели				По мере необходимости	Заведующий хозяйством	109	79
13.	Регулярное пополнение ме-	Каб.	6	3000	В течение года	Специалист по ОТ		

	дикаментами медицинский кабинет и ап- течки первой медицинской помощи в ка- бинетах химии, биологии, фи- зики, техноло- гии, спортив- ном зале							
14.	Своевременное обеспечение моющими средствами технического персонала	Чел.	10	20000	Постоянно	Заведую- щий хозяй- ством	10	10
15.	Обеспечение наличия необ- ходимых средств инди- видуальной за- щиты и проти- вопожарным инвентарем в кабинете хи- мии, физики	Каб.	3	3000	Август	Специалист по ОТ Учи- тель хи- мии, физи- ки , биоло- гии	2	2
16.	Обеспечение наличия необ- ходимых средств инди- видуальной за- щиты и проти- вопожарным инвентарем в кабинете техно- логии	Каб.	1	1000	Август	Специалист по ОТ Учитель технологии	1	1
17.	Провести про- верку спортив- ного оборудо- вания, инвента- ря с составле- нием актов	Каб.	1		Август	Директор школы , Специалист по ОТ Учитель физической культуры	1	1

«Согласовано»
Председатель первичной
Профсоюзной организации
Май
/Г.С.Марданова /
« 24 » апреля 2018 г.

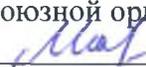
«Утверждаю»
Директор школы:
И.П.Альмендеева
/И.П.Альмендеева/
Приказ № 10/5-08
« 24 » апреля 2018 г.



СПИСОК
должностей работников учреждения
с ненормированным рабочим днем

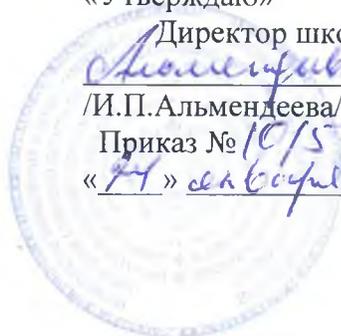
Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется следующим работникам:

1. главному бухгалтеру- 12 дней;
2. бухгалтеру- 12 дней;
3. заведующему хозяйством-12 дней;
4. специалисту по охране труда- 3 дня;
5. секретарю- 3 дня;
6. инспектору по кадрам - 3 дня;
7. заведующему библиотекой- 3 дня.

«Согласовано»
Председатель первичной
Профсоюзной организации

/Г.С.Марданова /
« 24 » сентября 2018 г.

«Утверждаю»
Директор школы:

/И.П.Альмендеева/
Приказ № 10/5-с/г
« 24 » сентября 2018 г.



Перечень профессий и должностей, которым в соответствии с отраслевыми нормами установлена бесплатная выдача спецодежды, средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические	1 1 пара
2.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Галоши резиновые Перчатки резиновые	1 1 пара 4 пары
3.	Водитель	Перчатки комбинированные	4 пары
4.	Учитель химии	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 на 2 года 2 пары
5.	Рабочий по обслуживанию зданий и помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Сапоги	1 4 пары 1 пара на 2 года

Пронумеровано и прошнуровано,
скреплено печатью

51 (Пятьдесят один) лист

Директор школы: И.П.Альмендеева
И.П.Альмендеева

Председатель первичной профсоюзной организации: Г.С.Марданова
Г.С.Марданова

« 24 » сентября 2018года

