



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МКОУ СОШ №14 г. Тайшета

Рубцов А.Ю.

Коллективный договор
между советом трудового коллектива
Муниципального казенного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы № 14 г. Тайшета
и администрацией Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 14 г. Тайшета
муниципального образования "Тайшетский район"
на 2021 – 2024 гг.



СОГЛАСОВАНО:
Председатель совета трудового
коллектива МКОУ СОШ №14 г. Тайшета
М. В. Шелехова
« » 20 г.

ПРИНЯТО:
на общем собрании
трудоого коллектива
протокол № 2
от « 25 » июня 20 21 г.

2021 год

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- администрация Муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 14 г. Тайшета муниципального образования "Тайшетский район", в лице ее директора Рубцова Александра Юрьевича, представляющая интересы работодателей (далее - администрация)
- и Советом трудового коллектива Муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 14 г. Тайшета в лице председателя Шелеховой Марины Владимировны – представляющая интересы работников образовательного учреждения (далее – СТК)

Настоящий коллективный договор:

- является локальным правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-экономических, трудовых и профессиональных отношений на уровне образовательной организации;
- заключен на основе равноправия сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством РФ и Иркутской области;
- определяет условия оплаты и охраны труда работников образовательной организации, режима труда и отдыха, трудовые гарантии, компенсации и льготы для работников, а также минимальные социальные гарантии для них;
- не ограничивает права работников и работодателей в расширении трудовых гарантий, компенсаций и льгот через трудовые договоры, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;
- воспроизводит основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников образовательной организации, а также закрепляет дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией и улучшающие положение работников.

1.2. Действие настоящего Договора распространяется на работников МКОУ СОШ № 14 г. Тайшета независимо от членства СТК. На указанных работников распространяются условия настоящего Договора в объеме, гарантированном только трудовым законодательством.

1.3. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся его неотъемлемой составной частью. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

2. Обязательства сторон, подписавших Коллективный договор

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. Оперативно принимать согласованные меры, направленные на устойчивую и стабильную работу организации;

2.1.2. Принимать участие в реализации социально-значимых проектов, в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, районных смотров и фестивалей;

2.1.3. Направлять по запросу контролирующих сторон, имеющуюся в распоряжении информацию, по всему кругу социально-экономических и трудовых проблем работников, в том числе:

- информацию о состоянии выплаты заработной платы, доплат и надбавок, компенсационных выплат работникам;
- информацию о состоянии материально-технической базы учреждения, условий и охраны труда в учреждении;
- показатели кадровой обеспеченности учреждения;
- показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;
- другую информацию в рамках своей компетенции и в рамках действующего законодательства.

2.2. Администрация обязуется:

2.2.1. Предоставлять работникам возможность прохождения ДПО (дополнительного профессионального обучения) за счет средств, доведенных до организации в структуре нормативных затрат на оказание услуг в сфере образования.

2.2.2. Предоставлять возможность представителям СТК принимать участие в работе совещаний, комиссий и других мероприятиях по вопросам оплаты и нормирования труда, представления к награждению отраслевыми и государственными наградами и другим вопросам, затрагивающим экономические, социально-трудовые и профессиональные права и интересы работников образовательной организации.

2.2.3. Предоставлять СТК по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда.

2.2.4. Организовывать подготовку, переподготовку, повышение квалификации педагогических работников в образовательной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.5. Обеспечивать учет мнения СТК при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих индивидуальные и коллективные социальные, трудовые, профессиональные, экономические и иные права и интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.3. Совет трудового коллектива обязуется:

2.3.1. Осуществлять необходимый контроль за соблюдением законодательства по всему кругу социально-экономических и социально-трудовых проблем образования, обращаться при необходимости в органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

2.3.2. Оказывать правовую и иную необходимую помощь членам СТК в решении их социально-трудовых проблем, в защите прав и интересов членов СТК.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в трудовом коллективе.

2.3.4. Содействует предотвращению в организации коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

3.1. Стороны договорились осуществлять социальное партнерство посредством:

- переговоров сторон социального партнерства по подготовке проектов и заключения соглашений и договоров;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых

отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;

- участия работников или их представителей в управлении организацией;

- участия представителей работников и работодателя в разрешении трудовых споров.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и Отраслевым соглашением.

3.2.2. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и отраслевым Соглашением.

3.2.3. Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Договора и доводится до сведения работодателя, работников образовательного учреждения и регистрируется в органе по Труд.

3.3. Стороны обязуются:

3.3.1. Обеспечивать участие представителей сторон **социального партнерства** на заседаниях коллегиальных и рабочих органов при рассмотрении социально-экономических проблем, включая вопросы, связанные с выполнением обязательств по настоящему Договору и др.

3.3.2. Информировать коллектив работников, родительскую общественность через собрания (конференции) о социально-экономических отношениях, существующих в образовательной организации, о своей деятельности по решению возникающих проблем.

3.4. Администрация образовательной организации обязуется:

3.4.1. Обеспечивать своевременное и в полном объеме получение средств на содержание образовательного учреждения, согласно утвержденному районному бюджету, и их целевое расходование.

3.4.2. Представлять в СТК проекты нормативных правовых актов, издаваемых администрацией, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учета по ним мнения СТК (согласования).

3.4.3. Обеспечивать участие представителей СТК в составе рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений, в работе соответствующих коллегиальных органов управления, совещаний, а также аттестационных комиссий по аттестации педагогических и руководящих работников, а именно: с обязательным учетом мнения представительного органа:

- утверждается порядок проведения аттестации в организации (ст. 81 ТК РФ);
- устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- составляется график сменности (ст. 103 ТК РФ);
- принимаются локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- устанавливаются конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

- устанавливаются конкретные размеры оплаты труда в выходные, нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время (ст.ст. 153, 154 ТК РФ);
- принимаются локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- принимаются локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ) и другие статьи: ст.53 ТК РФ, ст. 86 ТК РФ, ст. 410 ТК РФ, ст. 190 ТК РФ, ст. 418 ТК РФ.
- утверждаются Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применяется (снимается) дисциплинарное взыскание (ст.ст. 193, 194 ТК РФ);
- работодателем определяются Список должностей и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
- работодатель устанавливает нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ).

3.4.4. Создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором (ст. 32 ТК РФ) и обеспечивать право:

- на участие в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, а также на инициирование проведения таких переговоров (ст. 36 ТК РФ);
- на выдвижение требования работодателю (ст. 399 ТК РФ);
- на руководство забастовкой (ст. 411 ТК РФ)

3.4.5. Обеспечивать свободный доступ работников организации к ознакомлению с настоящим Коллективным договором.

3.5. . Совет трудового коллектива обязуется:

Осуществлять необходимый контроль за соблюдением законодательства в сфере образования, в том числе по соблюдению социально-трудовых прав и интересов работников учреждения.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок.

4.2. С заместителями руководителя образовательных учреждений трудовой договор может заключаться на срок, установленный Уставом учреждения или соглашением сторон. Уставом учреждения срок трудового договора с заместителями руководителей устанавливается не менее 5 лет.

Заключение срочного трудового договора с заместителями руководителей может быть обусловлено только достаточным к тому основанием, вызванным условиями выполнения работы.

В случае досрочного расторжения договора не по вине заместителя руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определенном трудовым договором, но не ниже трех средних месячных заработков.

4.3. В соответствии со ст. 58.59 ТК РФ заключать срочные трудовые договора только в тех случаях, когда трудовые соглашения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

4.4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Трудового законодательства, соответствующих нормативных правовых актов и настоящего коллективного договора.

4.6. Администрация образовательного учреждения обязуется:

4.6.1. Разрабатывать и обеспечить реализацию локальных целевых программ, направленных на развитие образовательной организации;

4.6.2. Осуществлять постоянный мониторинг состояния кадровой обеспеченности, подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров с принятием согласованных мер по их закреплению в организации;

4.6.3. Не допускать нарушения прав и гарантий работников при реорганизации образовательного учреждения, ликвидацию образовательных учреждений в сельских образовательных организациях осуществлять только с согласия схода жителей.

4.6.4. Считать массовым высвобождением работников увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

4.6.5. Выплачивать увольняемым работникам единовременное выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6.6. Производить по желанию и письменному заявлению работников образовательного учреждения, непосредственно работающих с детьми, замену части их ежегодного отпуска, превышающей 28 календарных дней, выходящей за рамки каникулярного времени, денежной компенсацией по правилам статьи 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Совет трудового коллектива обязуется:

4.7.1. Осуществлять контроль за соблюдением социально-трудовых прав и гарантий работников в части их занятости, порядка приема и увольнения, перевода, других вопросов трудовых отношений, в том числе и по обязательствам настоящего Договора.

4.7.2. Сообщать Управлению образования района о грубых нарушениях трудового законодательства в образовательном учреждении, требующих участия этих структур в разрешении возникших трудовых споров.

Трудовой договор

4.8. Администрация обязуется:

4.8.1. В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу знакомить работников (под роспись) с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:

- Уставом;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностными инструкциями;
- Штатным расписанием;
- Нормативными актами по охране труда;
- Условиями настоящего коллективного договора с приложениями.

4.8.2. Трудовая функция по должности - конкретный вид работы поручаемой работнику трудовым договором, определяется в должностной инструкции, которая является неотъемлемой его частью, и оформляется в виде приложения к нему (либо включается в текст договора).

4.8.3. Работодатели при составлении должностных инструкций, указании наименований должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих профессий в штатном расписании и трудовом договоре используют наименования должностей согласно:

- Единых квалификационных справочников, в т.ч.:
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

4.8.4. В зависимости от должности педагогического работника, с учетом особенностей его труда, **объем учебной нагрузки**, оговариваемой в трудовом договоре, определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Режим рабочего времени и времени отдыха работников организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и «Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536.

4.8.5. Если на работника (в т.ч. совместители и работающие на неполном рабочем времени, с неполной учебной нагрузкой) не распространяется режим работы, установленный в правилах внутреннего трудового распорядка учреждения, то режим рабочего времени и времени отдыха определяется в трудовом договоре.

4.8.6. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работником трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.8.7. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

4.8.8. Трудовой договор заключается в письменной форме, каждый экземпляр подписывается сторонами:

- с работником организации - в двух экземплярах, один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.
- с руководителем организации - в трех экземплярах, один передается работнику, другой хранится у Учредителя, третий – в Организации. Получение руководителем экземпляра трудового договора должно подтверждаться его подписью на экземпляре трудового договора, хранящемся у полномочного представителя собственника имущества.

4.8.9. Работодатели при составлении должностных инструкций, указании наименований должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих профессий в штатном расписании и трудовом договоре используют наименования должностей согласно:

- Единых квалификационных справочников, в т.ч.:
- приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

4.8.10. В зависимости от должности педагогического работника с учетом особенностей его труда объем учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.8.11. Работодатели обеспечивают заключение (оформление) с работником трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.8.12. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, учитывать следующие обстоятельства:

- преимущественное право на оставление на работе имеет педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 г.;
- преимущественное право на оставление на работе имеют лица, достигшие возраста 50 лет - женщины, 55 мужчины до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначением по возрасту в соответствии с Законом РФ « О занятости населения в РФ»
- преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, лиц, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

4.8.13. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать;

- увеличения предельной численности контингента обучающихся, установленной законом «Об образовании»;
- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка(без матери) и в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида-до достижения им возраста 18 лет).

4.8.14. При высвобождении работников по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

- информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости (за 3 месяца до сокращения численности или штата работников; за 6 месяцев до ликвидации учреждения);

- до сведения профкома - не менее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

- до сведения работников (персонально и под роспись)- не менее, чем за 2 месяца до увольнения;

- в соответствии со ст. 180 ТК РФ, с письменного согласия работника при расторжении трудового договора за 2 месяца об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, выплачивать работнику компенсацию в размере его двухмесячного заработка;

4.8.15. принимать меры к трудоустройству работников; с перечнем имеющихся в школе вакансий знакомить работников под роспись; при наличии вакансий предлагать педагогам, прежде всего, работу, которая засчитывается в педагогический стаж;

4.8.16. создать условия для профессиональной подготовки, переподготовки высвобождаемых лиц;

4.8.17. оставлять за высвобождаемыми работниками преимущественное право возвращения на работу при последующем возникновении вакансий.

4.8.18 . В соответствии со ст.77 п.7 и 178, ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора:

- в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.
- в связи с ликвидацией учреждения, сокращения численности работников;
- в связи с несоответствием работника вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжения данной работы, и (или) признания работника полностью нетрудоспособным;
- в связи с призывом работника на военную службу или альтернативную ей гражданскую службу;
- в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполняющего данную работу;

- при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае невыполнения работодателем условий трудового договора.

4.8.19. Выплачивать увольняемым работникам образовательных учреждений единовременное выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при:

- расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией учреждения;
- сокращением численности или штата работников, в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

4.8.20. Увольнение членов СТК по инициативе администрации в любом случае производить с учетом мнения СТК.

4.8.21. В день расторжения (увольнения) трудового договора работодатель выдает работнику:

- трудовую книжку;
- окончательный расчет;
- справку о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, на которую были начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, за два календарных года, предшествующих году прекращения работы или году обращения за справкой, и текущий календарный год (справка выдается по форме утв. Приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 апреля 2013 г. № 182н);
- сведения о страховых взносах и страховом стаже в соответствии с пунктом 4 статьи 11 Федерального закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» с получением письменного подтверждения от работника передачи ему этих сведений.

4.8.22. При невозможности вручить трудовую книжку и указанную справку непосредственно в день прекращения трудового договора (увольнения) работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой и справкой либо о даче согласия на отправку их по почте.

4.9. Администрация обязуется:

4.9.1. Обеспечивать реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование (ДПО) по профилю педагогической деятельности, содержанию образования не реже одного раза в три года (п. 2, ч. 5. ст. 47 Федерального закона №273-ФЗ) для чего:

4.9.1.1. Урегулировать организационные, и финансовые вопросы, непосредственно связанные с дополнительным профессиональным образованием работников, в том числе:

- по предоставлению гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;
- по направлению работника на обучение за счет бюджетных ассигнований, либо оплате обучения работника, зачисляемого на обучение, за счет средств организации, предусмотренных на эти цели, включая средства, доведенные до организации в структуре нормативных затрат, в рамках доведенных ассигнований, на оказание услуг в сфере образования, а также полученные от приносящей доход деятельности.

4.9.1.2. Сохранять согласно статье 187 ТК РФ место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных

расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.9.2. Определять необходимость ДПО работников для собственных нужд. (статья 196 ТК РФ). Формы подготовки и ДПО работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, на ДПО реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (часть 2 статьи 197 ТК РФ).

4.9.3. Отражать в Трудовом договоре **следующее:**

- обязанности работодателя по обеспечению реализации требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития путем освоения дополнительных профессиональных образовательных программ; по предоставлению в соответствии со статьей 187 ТК РФ гарантий и компенсаций работникам, направляемым на ДПО;
- обязанности педагогических работников по освоению ДПП при условии направления их работодателями для прохождения ДПО с обеспечением гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством.

4.9.4. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками (статья 168 ТК РФ), т.ч.:

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).
- транспортные расходы
- расходы по найму жилого помещения.
- Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, согласно указанной статье определяются:
- нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации (для ОО федерального подчинения)
- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (для муниципальных ОО).
- В случае если предоставление гарантий осуществляется в полном объеме, работник не вправе без уважительных причин отказаться от получения ДПО, в том числе в случаях, когда ДПО осуществляется с применением формы организации образовательной деятельности, основанной на модульном принципе, в течение учебного года без отрыва от основной работы.
- Отказ педагогического работника от прохождения ДПО в таких случаях будет являться дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него в соответствии с трудовым договором трудовых обязанностей. За совершение указанного проступка работодатель имеет право применить соответствующее дисциплинарное взыскание, предусмотренное статьей 192 ТК РФ.
- В то же время при аттестации педагогических работников следует учитывать, что неполучение ими ДПО не может служить основанием для отказа в установлении педагогическим работникам квалификационной категории либо для признания их не соответствующими занимаемой должности.

4.10. Совет трудового коллектива обязуется:

4.10.1. Принимать необходимые меры по восстановлению прав работника, в случае если его право на подготовку и дополнительное профессиональное образование,

закрепленное в договоре, заключенном между работником и работодателем, не реализуется из-за отказа со стороны работодателя выполнить свои обязательства, путем обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссия по трудовым спорам, суд), Четырехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальных образовательных организациях, находящихся в ведении муниципального образования «Тайшетский район», либо в федеральную инспекцию труда за восстановлением нарушенного права на дополнительное профессиональное образование.

4.10.2. Осуществлять контроль за:

- соблюдением законодательства о труде;
- целевым использованием средств, направляемых на оплату труда;
- правильной и своевременной выплатой заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций, установлением и изменением должностных окладов (тарифных ставок);
- требовать устранения выявленных нарушений.

4.10.3. Через своего представителя принимать участие в работе аттестационной комиссии образовательного учреждения.

4.10.4. Содействовать разрешению индивидуальных трудовых споров:

- вести непосредственно с администрацией предварительные переговоры в интересах работника;
- инициировать вопрос о целесообразности создания в учреждении комиссии по индивидуальным трудовым спорам (КТС);
- разработать совместно с администрацией Положение о КТС и утвердить его на открытом собрании трудового коллектива.
- выдвигать кандидатуру в члены КТС от СТК;
- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) КТС.

4.10.5. Оказывать членам СТК консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства, другим социально-экономическим вопросам.

4.10.6. Совместно с администрацией, в целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы организации, включить в правила внутреннего трудового распорядка обязательства работников независимо от занимаемой им должности при осуществлении своих должностных обязанностей:

- исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально - психологического климата в коллективе;
- проявлять уважение, понимание, корректность, открытость, доброжелательность и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений;
- не допускать действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;
- придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде.

- **Рабочее время и время отдыха.**

4.11.Трудовой распорядок организации устанавливается Правилами Внутреннего трудового распорядка (приложение № 2)

Администрация обязуется:

4.11.1. При взаимодействии с СТК обеспечить разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.11.2. Составлять расписание уроков по согласованию с СТК, с учетом санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителей. При возможности предусматривать в расписании свободные дни для выполнения учителями методической работы и для повышения их квалификации.

4.11.3. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год до ухода учителей в отпуск, по согласованию с СТК и с письменного согласия работников. Устанавливать объем учебной нагрузки не ниже ставки. Объем учебной нагрузки, а также ее характер сохранять на протяжении учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану или программе, сокращения количества классов (групп продленного дня). По желанию работников сохранять для них преемственность классов.

4.11.4. Привлекать к работе по классному руководству молодых педагогов, работающих в школе первый год после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, только с письменного согласия работников.

4.11.5. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий, неполную рабочую неделю) по просьбе работников, имеющих на это право:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до достижения им 18 лет)

4.11.6. Предоставлять дополнительные выходные оплачиваемые дни по просьбе работников:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами до достижения ими 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ)
- женщинам - 1 день в месяц без сохранения (или с сохранением) заработной платы.

4.11.7. В соответствии со ст. 113 ТК РФ привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части
- в иных случаях только с письменного согласия работника и с учетом мнения СТК, а именно: при проведении общешкольных мероприятий; во время итоговой аттестации (экзаменов, консультаций и т.п.) учащихся.

4.11.8. В случае привлечения работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни, оплачивать такую работу в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха в ближайшее каникулярное время (ст. 153 ТК РФ)

4.11.9. В соответствии со ст.99 ТК РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, для педагогических работников - за пределами 36 часов в неделю. Привлечение педагогического работника к сверхурочным работам без его согласия возможно только в исключительных случаях, а именно:

- для предотвращения производственной аварии, либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий;
- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, инженерных сетей и производственного оборудования;
- для продолжения работы по неявке сменяющего работника, если работа по своему характеру не допускает перерыва;
- в иных случаях только с письменного согласия работника и с учетом мнения СТК и оформлением соответствующего приказа, а именно: при нормальной продолжительности рабочего времени при проведении общешкольных и классных мероприятий: совещаний, собраний (учащихся и родителей), культурно-массовых и спортивных мероприятий и т.п.

Отпуск

4.12. Администрация обязуется:

4.12.1. В соответствии со ст. 123 ТК РФ разрабатывать график отпусков работников на очередной календарный год не позднее 15 декабря текущего года, согласованный с СТК, и обеспечить наличие сопутствующей документации, а именно:

- оформление отпуска приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления, либо предупреждения работника администрацией о начале отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.
- в соответствии со ст. 122 ТК РФ педагогическим работникам, работающим первый год, предоставлять ежегодные основные и оплачиваемые отпуска в полном объеме, независимо от времени поступления на работу в течение учебного года.
- предоставляется ежегодный очередной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью:
 - педагогическим работникам - 56 дней основных и 8 дней дополнительных;
 - техническому персоналу - 28 дней основных и 8 дней дополнительных.

4.12.2. Предоставлять педагогическим работникам, обслуживающему персоналу очередной отпуск во время учебного года при необходимости санитарно-курортного лечения и наличие санаторной путевки.

4.12.3. Предоставлять сверх основного дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования.

4.12.4. Предоставлять по письменному заявлению работников, дополнительные кратковременные отпуска (без сохранения заработной платы) в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов (в календарных днях):

- вступление в брак самого работника до 3 дней

- в случае бракосочетания члена семьи работника до 3 дней
- работнику - отцу в связи с рождением ребенка до 3 дней;
- в связи с проводами члена семьи в армию до 3 дней;
- в связи с похоронами родных и близких до 3 дней;
- работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 3-х лет; имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет; имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 дней.
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; одинокому отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет - до 14 дней.
- в других уважительных случаях, по согласованию с администрацией учреждения.

5. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Стороны Договора обязуются:

В установленном порядке обращаться в Управление образования по вопросам выделения бюджетных средств:

- - для установления окладов, ставок заработной платы работникам учреждения;
- - на стимулирующие выплаты в объеме до 25 % фонда оплаты труда;
- - для единовременных денежных выплат;
- - ежемесячных доплат педагогическим работникам – молодым специалистам;
- - для целевых субсидий на строительство и приобретение жилья педагогическим работникам;
- - на лечение работников организаций системы образования в учреждениях санаторно-курортного типа Иркутской области и за ее пределами;
- - для осуществления мероприятий по охране труда;
- - на обучение по программе санитарного минимума;
- -на бесплатное прохождение медицинских осмотров (предварительных, в соответствии со ст.69 ТК, и периодических, в соответствии с Перечнем работ, при выполнении которых проводятся предварительные осмотры (обследования), утвержденные приказом Минздравсоцразвития № 83 от 16 августа 2004 г).

5.2. Администрация обязуется:

5.2.1. Обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников по вопросам оплаты труда, установленных Законом «Об образовании в Российской Федерации», майскими 2012 года Указами президента РФ, нормативными правовыми актами Иркутской области, Отраслевым Соглашением и настоящим Коллективным договором в пределах своей компетенции.

5.2.2. Выплачивать заработную плату каждые полмесяца: за первую половину отработанного месяца 25 числа текущего месяца. Заработную плату за вторую половину отработанного месяца Работодатель выплачивает 10 числа месяца, следующего за расчетным.

5.2.3. Обеспечивать согласование СТК по вопросам участия в разработке, обсуждении и принятии работодателем локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, в пределах своей компетенции.

5.2.4. Устанавливать заработную плату с учетом требований статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, включающую размеры должностных окладов, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, компенсационные, стимулирующие выплаты, которые регламентируются федеральным, областным законодательством, Отраслевым Соглашением а также настоящим коллективным договором, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2.5. Формировать систему оплаты труда работников образовательной организации, включающую размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяемых на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

5.2.5.1. Устанавливать размер заработной платы педагогических работников образовательной организации (с учетом премий и иных стимулирующих выплат) в соответствии с отраслевой системой оплаты труда не менее размера средней заработной платы по экономике региона, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и полной педагогической нагрузки.

5.2.5.2. Применить порядок исчисления должностного оклада, когда все повышающие коэффициенты, начисляемые на размер минимального оклада (ставки), будут образовывать новый должностной оклад.

5.2.5.3. Определять размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы образовательных учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- результатов аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- типовых норм труда для однородных работ

5.2.5.4. Увеличивать размеры должностных окладов, ставок заработной платы с применением повышающих коэффициентов, доплат, надбавок к должностным окладам ставкам заработной платы в случаях:

- увеличения стажа работы (со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы);
- получения образования или восстановления документов об образовании (со дня предоставления соответствующего документа);
- присвоения квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссией);
- присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);

- присуждения ученой степени (со дня решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома);
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы образовательных учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2.6. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчетного листа, с указанием в ней составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведённых удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

5.2.7. Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

5.2.8. Производить работнику выплату заработной платы в повышенном размере со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, если изменение размеров оплаты труда наступило в период отпуска или в период временной нетрудоспособности.

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

5.2.10. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях: при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

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

<p>Должность, по которой присвоена квалификационная</p>	<p>Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности,</p>
--	---

категория	указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); Социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель (ДЮСШ)	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника и представления руководителя образовательного учреждения.

5.2.12.В соответствии со ст. 234 и 379 ТК РФ сохранять среднюю плату работникам:

- за участие их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим

законодательством;

- за время приостановки работы по причине не своевременной или не полной выплаты заработной платы (по правилам ст. 142 ТК РФ).

•

5.2.13. В соответствии со ст. 236 ТК РФ в случае нарушения установленного срока выплаты отпускных и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере 1/150 ставки рефинансирования Центробанка РФ за каждый день задержки, начиная с установленного срока выплаты заработной платы, отпускных и иных выплат.

5.2.14. Установить следующие повышающие коэффициенты к окладу (ставке) за профессиональное развитие по занимаемой должности с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников:

Наименование должности (профессии)	Размер повышающего коэффициента к окладу (ставке) за квалификационную категорию
Педагог дополнительного образования	30 процентов – для первой категории 50 процентов – для высшей категории
Педагог – организатор	
Социальный педагог	
Педагог – психолог	
Учитель	
Учитель – дефектолог	
Учитель – логопед	
Инструктор по физической культуре	

5.2.15. Установить размер выплат за стаж непрерывной работы работников учреждения:

Стаж непрерывной работы	Размеры выплат за стаж непрерывной работы, в процентах от должностного оклада
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 лет	15

5.2.16. Установить ежемесячную надбавку:

- в размере до 20% от минимального размера оклада (ставки) заработной платы за счет ФОТ образовательного учреждения лицам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почетные звания Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР.

- в размере до 10% от минимального размера оклада (ставки) заработной платы Работникам образовательных учреждений, имеющим Почетную грамоту Министерства образования и науки РФ (федерального уровня)
- в размере до 10% от минимального размера оклада (ставки) заработной платы педагогическим работникам, являющимся руководителями районных методических объединений.

5.2.17. Производить единовременную выплату в размере 30, 20, 10 тысяч рублей победителям отраслевых районных конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», занявших соответственно I, II, III место по истечении календарного месяца, в течение которого был проведен конкурс

5.2.18. Своевременно проводить тарификацию работников с учетом педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной категории производить с момента

- вынесения главной аттестационной комиссией соответствующего решения;
- присвоение почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);
- присуждения ученой степени (со дня решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома).

5.2.19. В соответствии со ст.151 ТК РФ о порядке исчисления заработной платы применять почасовую оплату за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников. В случаях, если замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

5.3. Выполнение в ОУ ремонтно-строительных, иных крупных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, осуществлять по их желанию и за дополнительную плату (ст.151 ТК РФ).

5.4. Сохранять педагогическим работникам в течение двух лет размер заработной платы с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- в длительном отпуске (до одного года), предоставлявшемся после осуществления десятилетия преподавательской деятельности;
- педагогическим работникам, избравшимся на освобожденные выборные должности в сфере образования, государственного управления, отраслевого Профсоюза после истечения сроков их выборной деятельности;
- а так же:
- педагогическим работникам, которым до пенсии по возрасту осталось менее двух лет до наступления пенсионного возраста; в случае продолжения ими трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста, аттестация проводится на общих основаниях.

При этом обеспечить своевременную письменную информацию (не позднее 2-х месяцев до окончания соответствующего периода, кроме длительной нетрудоспособности) органов Управления образования администрации Тайшетского района, Управления культуры, спорта и молодежной политики администрации

Тайшетского района.

5.5. В целях социальной поддержки и закрепления в организациях образования молодых педагогов до 35 лет из числа педагогических работников, закончивших средние и высшие педагогические учебные заведения и впервые приступивших к работе по специальности, в развитии их творческой активности и инициативы при реализации образовательных задач, установить молодым специалистам ежемесячную выплату:

- 20% - (до 3 лет работы);
- 10% - (3-5 лет работы);
- 5% - (5-7 лет работы).

Из них, окончившим педагогические образовательные учреждения с дипломами «С отличием», установить за счет средств муниципального бюджета доплату:

- 15% (до 2 лет работы).

5.5.1. Статус молодого специалиста устанавливается однократно. Статус молодого специалиста продлевается в следующих случаях:

- при призыве на военную службу или направлении на заменяющую ее альтернативную службу - на время прохождения действительной или альтернативной службы;
- при направлении на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы - на весь период стажировки или обучения с отрывом от производства;
- при поступлении в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации - на весь период обучения;
- при предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - на весь период фактического нахождения в отпуске.

Статус молодого специалиста во всех случаях действует до достижения молодым специалистом 35 лет.

5.5.2. Выплачивать единовременное денежное пособие в размере 3000 рублей молодым специалистам из числа педагогических работников, закончивших средние и высшие педагогические учебные заведения и впервые приступивших к работе по специальности в муниципальных образовательных организациях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) из районного бюджета, за исключением специалистов, которым оказывается финансовая поддержка по другим программам.

5.6. Совет трудового коллектива обязуется:

5.6.1. Установить контроль СТК за выполнением статей ТК, пунктов настоящего Договора в части оплаты труда и иных выплат работникам учреждения, их своевременности и соответствия локальным актам учреждения.

5.6.2. Представлять и защищать интересы членов СТК перед администрацией образовательной организации.

5.6.3. Принимать участие в переговорах и консультациях с администрацией по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений: вносить предложения по совершенствованию управления и работы учреждения: вносить предложения в проекты локальных, нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов СТК.

5.6.4 Представлять и защищать интересы членов СТК в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах.

6. ОХРАНА ТРУДА

Улучшение условий, охраны труда:

Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждений в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Стороны Договора обязуются:

6.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.2. Обеспечить в соответствии с отраслевым стандартом и положением об организации службы охраны труда в ОО, своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.

6.3. В соответствии со ст.212 ТК РФ обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров с оформлением санитарных книжек и сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров.

6.4. Не позднее 20 августа проводить проверку готовности образовательной организации к новому учебному году, приемку помещений и оборудования повышенной опасности (учебные мастерские, спортивный зал и др.) с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

6.5. Обеспечить представление необходимых документов и беспрепятственный доступ во все помещения организаций для осуществления общественного контроля представителю СТК, членам комитета (комиссии) по охране труда.

6.6. Ежегодно проводить обучение ответственных по охране труда.

6.7. В соответствии с внутренними, районными и областными Положениями участвовать в конкурсах по Охране Труда, на лучшую организацию социального партнерства по Охране Труда и др.

6.8. Регулярно проводить обучение работников образовательного учреждения по вопросам охраны труда. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

6.9. Обеспечивать контроль над соблюдением безопасных условий труда и учёбы в образовательной организации.

6.10. В соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 3 статьи 9 Закона Иркутской области от 23 июля 2008 года № 58-ОЗ «Об охране труда в Иркутской области» обеспечить финансирование расходов по улучшению условий и охраны труда в образовательном учреждении в размере не менее 0,2% суммы бюджетных ассигнований на его содержание в соответствии в планом мероприятий, разработанных согласно п.6.1.

6.11. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением ввести в штатное расписание должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, или создавать службу охраны труда (для ОО, численность работников в которых превышает 50 человек)

6.12. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда.

6.13. Обеспечивать своевременное привлечение организаций, имеющих лицензию на право проведения экспертизы зданий и сооружений в целях обследования зданий образовательной организации, находящихся в технически неудовлетворительном состоянии.

6.14. Стороны закрепляют в Коллективном договоре гарантии и компенсации по результатам проведенной СОУТ:

6.14.1. Работодатель, согласно ч. 1, 2 ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", спецоценку организует за свой счет, привлекая на основании договора организацию, специализирующуюся в этой области. Проводить спецоценку правомочны только аттестованные эксперты.

6.14.2. Проводить СОУТ, как минимум, 1 раз в 5 лет (ч. 4 ст. 8 закона № 426). В определенных ст. 17 того же закона случаях (например, при вводе новых РМ), руководитель обязан организовать спецоценку вне установленного плана в сроки, установленные указанной нормой (например, в течение года после ввода новых РМ)*.

6.14.3. Спецоценка проводится работодателем в соответствии с регламентом проведения процедуры.

6.15. Производить оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения СТК, трудовых договоров.

6.16. Осуществлять оплату сверхурочной работы за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективными или трудовыми договорами. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя, за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

6.17. Обеспечивать работников образовательных организаций спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в порядке и по нормам, утверждённым Министерством труда и социального развития Российской Федерации; в

случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

6.18. Проводить бесплатное обучение работников учреждения санитарно-гигиеническим нормам и правилам в соответствии со статьей 11 Федерального закона от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

6.19. Производить работнику оплату времени простоя из расчёта его среднего заработка в случаях прекращения работы по причинам:

- ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника;
- отстранения от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда,
- обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, санитарно-гигиеническую подготовку по вине работодателя.

При этом работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования

6.20. По просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда. По согласованию с работодателем.

6.21. Содействовать организации Службы Здоровья работников образования через:

- организацию горячего питания работников на базе образовательной организации;
- оздоровление работников, в том числе семейного, в том числе с детьми, в санаторно-курортных и иных учреждениях через участие в работе в программах Министерства образования Иркутской области, Министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, районного совета ветеранов и др.
- участие в социально-культурных, культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятиях

6.22. С учетом мнения СТК применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творческих работающих руководителей образовательных организаций, работников, ответственных за охрану труда, других работников, в том числе путем:

- объявления благодарности;
- награждения почетной грамотой;
- награждения ценным подарком;
- представления к награждению знаками отличия муниципальных, областных и федеральных органов образования.

Совет трудового коллектива обязуется:

6.23. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.24. Оказывать необходимую методическую помощь в организации работы по охране труда, контроле за обеспечением здоровых и безопасных условий труда.

7.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны принимают обязательство:

7.1. В период действия настоящего Договора осуществлять соответствующий мониторинг и принимать согласованные меры, способствующие:

7.1.1. выполнению в образовательном учреждении норм действующего законодательства в части установления и предоставления социальных льгот и гарантий работникам;

7.1.2. организовывать и финансировать на принципах долевого финансирования проведение среди работников образовательной организации спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий: спартакиад, туристических слетов, смотров художественной самодеятельности и др., обеспечить участие в мероприятиях районного и областного уровней;

7.1.3. организации оздоровления работников, в том числе нуждающихся в медицинской реабилитации, в том числе ветеранов педагогического труда;

7.1.4. своевременному возмещению расходов работников ОУ, связанных со служебными командировками;

7.1.5. оказывать содействие деятельности первичной организации районного Совета ветеранов педагогического труда (при наличии);

7.1.6. направлять педагогических и руководящих работников учреждений на повышение квалификации по мере необходимости, но не реже одного раза в 3 (5) лет в течение всей трудовой деятельности.

Администрация :

7.1. Признает СТК, как представителя работников образовательной организации, в соответствии со ст.ст. 23-55 ТК РФ.

7.2. Соблюдает в отношении членов СТК порядок предварительного согласования в вопросах:

- сокращения штатов, т.ч. образовательных организаций.
- увольнения по инициативе администрации, т.ч. образовательных организаций, при этом: увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2, 3, 5, 7, 8 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей)
- перевода на другую работу по инициативе администрации;
- наложения дисциплинарных взысканий.

7.3. Обеспечить в случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, сохранение за ним места работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплату командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в

служебные командировки.

7.4. Обеспечить участие работников образовательной организации в культурно-массовых, спортивно - оздоровительных, молодежных и др. мероприятиях, с сохранением средней заработной платы.

7.5. В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения СТК.

7.6. В соответствии со ст.53 ТК РФ предоставлять СТК необходимую информацию по:

- расходованию денежных средств;
- начислению и выплате заработной платы;
- ведению табеля учета рабочего времени;
- выполнению условий настоящего коллективного договора;
- другим социально-экономическим вопросам.

7.7. В соответствии со ст.22 ТК РФ и в срок, не более семи дней, рассматривать представления СТК о выявленных нарушениях законодательства, иных нормативно-правовых актов, правил и норм охраны труда, принимать меры по их устранению, своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

7.8. Предоставлять СТК:

- пригодное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением и уборкой для проведения заседаний, хранения необходимой документации и т.п., возможность размещения информации СТК в доступном для работников месте;
- помещение и другие объекты школы для проведения культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками и членами их семей;
- оргтехнику и средства связи;
- транспорт (при наличии).

7.9. Освободить от основной работы с сохранением заработной платы членов СТК на время:

- выполнения ими обязанностей в интересах коллектива работников;
- участия их в работе СТК;

7.10. Компенсировать заработок, потерянный в результате вынужденного правомерного отказа от работы, выплатой компенсации за эти дни среднемесячной заработной платой в соответствии с действующим законодательством.

8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТК

Администрация образовательного учреждения обязуется:

8.1. Соблюдать права и гарантии, способствовать деятельности СТК, для чего:

- обеспечивать условия и предоставлять помещения для проведения массовых мероприятий;
- включать в состав коллегиальных органов управления, аттестационных комиссий представителей СТК;

- освобождать членов СТК от основной работы с сохранением средней заработной платы для участия их в работе собраний, конференций, заседаний, занятий на курсах, семинарах и других мероприятиях, проводимых по линии СТК;
- своевременно рассматривать письменные обращения и предложения СТК, давать на них мотивированные ответы о результатах рассмотрения таких обращений;

Совет трудового коллектива обязуется:

8.2.

Содействовать участию работников образовательного учреждения в районных конкурсах «Учитель года», «Воспитатель года», «Профсоюзный лидер».

Стороны обязуются:

8.3. Продолжить обучение правовых и технических инспекторов труда (при их наличии), уполномоченных по охране труда и других представителей СТК по вопросам действующего законодательства.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились:

9.1. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет.

9.2. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу и являются неотъемлемой его частью. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия.

9.3. В течение месяца со дня подписания настоящего Договора:

- сторонами разрабатывается и утверждается на совместном заседании сторон социального партнерства План мероприятий по выполнению принятых обязательств;
- текст Договора и Плана мероприятий по его выполнению выносятся администрацией для обсуждения и утверждения на открытом собрании СТК образовательного учреждения;

9.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями) Стороны, подписавшие договор:

- представляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;
- отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в полугодие.
- При необходимости (по представлению СТК) - Районной Четырехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальном образовании «Тайшетский район» и доводится до сведения муниципальных органов управления образованием, работников образовательных учреждений.

9.5. В течение действия настоящего Договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств.

9.6. Все изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся по взаимной договоренности сторон и в порядке, предусмотренном законодательством.

9.7. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива и подлежат уведомительной регистрации по Труд и охране Труд Тайшетской районной администрации.

9.8. Стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

9.9. Настоящий Договор подписан в г. Тайшете в двух подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу и хранится: по 1 экземпляру у сторон, подписавших Договор.

Договор подписан « » 2021 года.

от Администрации образовательного учреждения:

Директор МКОУ СОШ № 14 г. Тайшета

м.п.

_____/_____/_____
(подпись)

от Совета трудового коллектива:

председатель Совета трудового коллектива МКОУ СОШ № 14 г. Тайшета

м.п.

_____/_____/_____
(подпись)

СПИСОК ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ПРИЛОЖЕНИЙ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка ОУ.
2. Заявление на уведомительную регистрацию коллективного договора.
3. Положение по оплате труда ОУ.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МКОУ СОШ №14
г. Тайшета
_____ Рубцов А.Ю.

Приложение 1

Правила внутреннего трудового распорядка

1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Конституцией РФ граждане имеют право на труд. Обязанность и дело чести каждого способного к труду гражданина РФ - добросовестный труд в избранной им области общественно полезной деятельности, соблюдение трудовой дисциплины. Дисциплина труда - это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение её высокого качества, производительное использование рабочего времени. Трудовая дисциплина обеспечивается, методами убеждения, а также поощрения за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного взаимодействия.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка определяют основные моменты организации нормальной работы коллектива школы.

1.3. Все вопросы, связанные с применением правил внутреннего распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Порядок приема на работу.

2.1. Прием на работу в учреждение производится посредством заключения трудового договора. Право подписания трудового договора принадлежит руководителю учреждения. Прием на работу оформляется приказом по личному составу, который объявляется работнику под роспись в 3-х дневный срок со дня начала работы.

2.2. При приеме на работу работник обязан предъявить следующие документы:

- аттестационный лист, подтверждающий наличие квалификационной категории.
- медицинское заключение отсутствия противопоказаний по состоянию здоровья для работы с детьми в учреждении.
- справка из ОВД об отсутствии судимости.
- трудовая книжка;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- паспорт;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы об образовании (при приеме на работу, требующую специальных знаний).

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник знакомится под роспись с коллективным договором и с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника:

- с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка;
- с должностной инструкцией (второй экземпляр получает на руки);
- с нормами производственной санитарии и гигиены труда, правилами противопожарной безопасности и техники безопасности на рабочем месте;
- с Положением об оплате труда;
- с Положением о защите персональных данных.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе:

- для рядовых работников - на срок не более 3 месяцев;
- для руководителей компании и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - на срок до 6 месяцев. Условие об испытательном сроке указывается в трудовом договоре и приказе о приеме на работу.

2.5. В период испытательного срока на работников полностью распространяется Трудовой кодекс РФ (ст. 70 ТК РФ).

2.6. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения его срока расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его в письменной форме не позднее,

чем за три дня с указанием причин, послуживших для этого основанием. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

2.7. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

3. Условия труда.

3.1. Продолжительность рабочего дня составляет 8 часов при 5 дневной рабочей недели. Продолжительность времени отдыха и питания 1 час (с 13:00 до 14:00) начало работы с 8:00 до 16:00. Выходной день – суббота, воскресенье.

3.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.3. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается.

3.4. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в предусмотренных законом (ст. 99 ТК РФ) случаях.

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

3.5. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

3.6. Сверхурочная работа компенсируется работникам в соответствии с требованиями действующего законодательства.

3.7. Работодатель организует учет прибытия работников на рабочие места и контролирует выполнение сотрудниками Правил внутреннего трудового распорядка.

3.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), 56 календарных дней для педагогов.

3.9. Отпуск за первый год работы может быть использован по истечении 6 месяцев работы (ст. 122ТКРФ).

Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа. График отпусков составляется на каждый год в срок до 15 декабря предыдущего года и доводится до сведения всех работников Организации.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работникам в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.10. В соответствии с возможностями школы учителям может быть выделен методический день на повышение квалификации, посещение семинаров-практикумов в городе и районе для самообразования. В связи с производственной необходимостью администрация имеет право изменить один день учителя (вызвать на замещение заболевшего учителя, временно увеличить нагрузку) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.11. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы до ухода работника в отпуск. При этом:

а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;

б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

в) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

3.12. График отпусков на летний период составляется администрацией в соответствии с нуждами школы по согласованию с профкомом.

3.13. Все учителя и воспитатели обязаны являться на работу не позже, чем за 20 минут до начала урока и быть на своем рабочем месте.

3.14. Технические работники обязаны быть на работе не позже чем за 20 минут до начала рабочего дня школы.

3.15. Продолжительность рабочего дня учителя и сотрудников школы определяется расписанием и графиком, утвержденным директором школы по согласованию с профкомом, должностными инструкциями, возложенными на работника правилами и уставом школы.

3.16. Учитель обязан со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская

бесполезной траты учебного времени.

3.17. Учитель обязан иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.

3.18. Независимо от расписания уроков учитель обязан присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся.

3.19. Учитель обязан к первому дню каждого учебного года иметь рабочие программы.

3.20. Учитель обязан выполнять распоряжения по учебной части точно в срок.

3.21. Учителя и другие работники школы обязаны выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.22. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год.

3.23. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы.

3.24. Классный руководитель обязан систематически отслеживать посещаемость, незамедлительно выяснять причину отсутствия учащегося в соответствии с Законом Иркутской области от 05.03.2010 №7-ОЗ. 5.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу (распоряжению) администрации школы с разрешения профкома, предоставлением другого дня отдыха в течение ближайших двух недель или оплаты в соответствии со 113 ст. Трудового кодекса Российской Федерации.

3.25. Классный руководитель дежурного класса начинает свою работу не позднее 7-30 утра и заканчивает не ранее 14-00, проверив порядок в школе. Сдача-прием дежурства классного руководителя с классом происходит в присутствии представителей администрации, членов учительского самоуправления.

3.26. Во время каникул педагогические работники привлекаются администрацией школы к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего вредней учебной нагрузки в день график работы в каникулы, согласованный с профкомом, план работы на каникулах доводится до сведения работников не позднее 3 дней до начала каникул.

3.27. Все учителя и работники школы обязаны один раз в год проходить медицинское обследование.

3.28. Заседание педагогического совета проводится один раз в четверть продолжительностью 1,5-2 часа, МО - один раз в четверть.

3.29. Заседания организаций школьников могут быть длительностью до 1 часа.

3.30. Учителя обязаны о всяких приходах посторонних лиц ставить в известность администрацию. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях и только директору и его заместителю.

3.31. Учителям и другим работникам категорически запрещается:

- а) изменять по своему усмотрению расписание уроков, график работы;
- б) удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними (перерыв);
- в) удалять учащихся с урока.

4. Основные права работника.

4.1 Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через

своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений; защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
 - свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
 - право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
 - право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
 - право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
 - право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
 - право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
 - право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
 - право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;
 - право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;
 - право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
 - право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
- 4.3. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:
- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
 - право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
 - право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
 - право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
 - право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
 - право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
 - иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации

5. Основные права работодателя.

5.1. Работодатель имеет право:

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

6. Основные обязанности работодателя.

6.1. Работодатель обязан своевременно и точно определять и корректировать основные направления деятельности работника, рационально осуществлять постановку целей и задач, обеспечить работника постоянным рабочим местом, соответствующим санитарным нормам, нормам охраны труда и техники безопасности, а также информационными материалами, документацией, оборудованием, средствами связи и прочими вспомогательными принадлежностями, необходимыми для решения поставленных задач.

6.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

6.3. Проводить индивидуальную работу с сотрудниками, планировать и осуществлять развитие карьеры персонала.

6.4. Своевременно разрешать обоснованные жалобы и предложения работников, не допускать ущемления их личных и трудовых прав, обеспечивать разрешение назревших социально-бытовых проблем персонала в соответствии с финансово-хозяйственными возможностями учреждения и личным вкладом каждого работника в деятельность учреждения.

6.5. Предоставлять все льготы и гарантии в соответствии с ТК РФ.

7. Основные обязанности работника.

7.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

7.2. Соблюдать настоящие Правила внутреннего трудового распорядка.

7.3. Бережно относиться к имуществу учреждения, в т. ч. к находящимся в его пользовании оргтехнике и оборудованию, использовать оборудование правильно и по назначению.

7.4. Бережно относиться к вверенной документации.

7.5. Не разглашать ставшие ему известными в связи с работой в учреждении сведения, относящиеся к коммерческой тайне.

7.6. Соблюдать требования противопожарной безопасности, охраны и гигиены труда, производственной санитарии.

7.7. Обязанности и ответственность педагогических работников

1. Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям

профессиональной этики;

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни, в условиях современного мира. Формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать Устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

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

3. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

4. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, учитывается при прохождении ими аттестации.

8. Поощрения за успехи в работе.

8.1. За добросовестное выполнение должностных обязанностей и достижение конкретных результатов в работе, повышение производительности труда, новаторство и другие достижения в работе, способствующие эффективной коммерческой деятельности учреждения, работники поощряются:

- объявлением благодарности;
- награждением ценным подарком.

8.2. Поощрения оформляются приказом и объявляются работнику и коллективу.

8.3. За высокие показатели и значительный личный вклад в развитие учреждения, проявленные деловые, профессиональные качества и способности работники поощряются персональным повышением должностных окладов, выдвижением на вышестоящие должности и другими видами поощрений, повышающими социальную обеспеченность и защищенность работников и членов их семей.

9. Ответственность за упущения в работе и нарушения трудовой дисциплины.

9.1. Нарушения трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение

работником возложенных на него обязанностей влекут за собой дисциплинарную ответственность работника.

За нарушения трудовой дисциплины применяется (ст. 192 ТК РФ):

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям (ст. 81 ТК РФ).

9.2. Работник, совершивший нарушение трудовой дисциплины, обязан предоставить объяснения в письменном виде по факту нарушения. При отказе работника от письменного объяснения его непосредственными руководителями совместно с представителями отдела управления персоналом составляется акт (ст. 193 ТК РФ).

9.3. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом и доводится до работника (под роспись). В случае отказа работника подписать приказ составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

9.4. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения (ст. 193 ТК РФ).

9.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст. 193 ТК РФ), что не препятствует привлечению работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный администрации (ст. 238 ТК РФ).

9.6. Работодатель по собственной инициативе, по ходатайству непосредственных руководителей, представительного органа работников, по просьбе самого работника имеет право до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания снять с него взыскание за добросовестную работу, результативность и безупречное поведение (ст. 194 ТК РФ).

9.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

10. Изменение трудового договора.

10.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных в ТК РФ.

10.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не менее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено настоящим ТК РФ.

10.3. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

11. Основания прекращения трудового договора.

11.1. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

11.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут в срок, о котором просит работник.

11.3. Прекращение трудового договора оформляется приказом, с которым знакомится работник под роспись.

11.4. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает работнику трудовую книжку и производит с ним окончательный расчет.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Совета
Трудового коллектива
МКОУ СОШ № 14 г. Тайшета
_____ Шелехова М.В.

ПРИНЯТО:

собранием Совета трудового коллектива
протокол № _____ « » 2021 г.

Лист ознакомления сотрудников МКОУ СОШ № 14 г. Тайшета:

№	ФИО	Должность	Дата	Роспись
1.	Басова Алина Сергеевна	Учитель биологии		
2.	Батранина Ольга Михайловна	Зам. д-ра по УВР, учитель математики		
3.	Безруких Владимир Павлович	Учитель физической культуры		
4.	Белянушкина Галина Владимировна	Библиотекарь		
5.	Борзых Наталья Викторовна	Учитель музыки		
6.	Боротюк Татьяна Сергеевна	Учитель химии		
7.	Вершинин Юрий Александрович	Учитель ОБЖ		
8.	Денисова Ольга Витальевна	Зам. д-ра по УВР учитель географии		
9.	Егорова Людмила Павловна	Учитель истории и обществознания		
10.	Кандалинцева Надежда Валентиновна	Учитель физической культуры		
11.	Карпова Ольга Евгеньевна	Учитель начальных классов		
12.	Коровкина Татьяна Николаевна	Учитель начальных классов		
13.	Кухаренко Надежда Петровна	Учитель начальных классов		
14.	Марцинкевич Наталья Ивановна	Учитель физики		
15.	Ойзерович Ольга Константиновна	Учитель иностранного языка		
16.	Паламарюк Ольга Михайловна	Учитель ИЗО		
17.	Романенко Марина Васильевна	Учитель начальных классов		
18.	Рубцов Александр Юрьевич	Директор		
19.	Саулина Татьяна Сергеевна	Учитель начальных классов		
20.	Ситар Валентина Федоровна	Учитель начальных классов		
21.	Стрижнева Ирина Анатольевна	Зам. д-ра по УВР		
22.	Суренкова Юлия Андреевна	Учитель математики		
23.	Сухих Анна Ярославовна	Зам. д-ра по УВР, учитель информатики		
24.	Татарникова Юлия Юрьевна	Социальный педагог, учитель математики		
25.	Устинова Надежда Григорьевна	Учитель русского языка и литературы		
26.	Федосеева Людмила Алексеевна	Учитель начальных классов		
27.	Чеботарева Анастасия Владимировна	Учитель начальных классов		
28.	Шелехова Марина Владимировна	Старшая вожатая		

29.	Шмакова Алиса Алексеевна	Педагог - психолог		
30.	Вьюн Елена Викторовна	Уборщица служебных помещений		
31.	Еникеев Михаил Андреевич	Подсобный рабочий		
32.	Еникеева Евгения Вилоровна	Уборщица служебных помещений		
33.	Ершова Нина Алексеевна	Гардеробщица		
34.	Есаулов Дмитрий Рэмович	Сторож		
35.	Жавнеров Сергей Сергеевич	Сторож		
36.	Зюлковский Алексей Васильевич	Зав. хозяйством		
37.	Иваницкая Наталия Анатольевна	Уборщица служебных помещений		
38.	Киргизов Артем Витальевич	Дворник		
39.	Кириленко Ксения Владимировна	Отдел кадров		
40.	Князева Екатерина Олеговна	Уборщица служебных помещений		
41.	Лебедева Оксана Викторовна	Уборщица служебных помещений		
42.	Малышевская Лариса Юрьевна	Лаборант		
43.	Одинаева Анастасия Ивановна	Уборщица служебных помещений		
44.	Плутаева Юлия Петровна	Инспектор кадров		
45.	Подрезова Зинаида Николаевна	Уборщица служебных помещений		
46.	Соколовская Светлана Ивановна	Уборщица служебных помещений		
47.	Ткачук Татьяна Владимировна	Уборщица служебных помещений		
48.	Шадрина Ольга Владимировна	Уборщица служебных помещений		
49.	Шайхутдинова Явгария Ишмухаметовна	Калькулятор		
50.	Широкова Кристина Александровна	Уборщица служебных помещений		
51.	Иваницкий Андрей викторович	Сторож		
52.	Шнитко Людмила Анатольевна	Уборщица служебных помещений		
53.	Семенов Иван Константинович	Сторож-вахтер		
54.				
55.				
56.				
57.				
58.				
59.				

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МКОУ СОШ №14
г. Тайшета
_____ Рубцов А.Ю.

Приложение 2

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 14 г. Тайшета**

Мэру муниципального
образования
Величко А.В.
Директора МКОУ СОШ № 14
г. Тайшета
Рубцова А.Ю.

Исх. № 429 от « 16 » 06 2021г

**ЗАЯВЛЕНИЯ
НА УВЕДОМИТЕЛЬНУЮ РЕГИСТРАЦИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

В соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации прошу провести уведомительную регистрацию коллективного договора (соглашения о внесении изменений и (или) Дополнений к коллективному договору) между работодателем МКОУ СОШ № 14 г. Тайшета Рубцовым А.Ю и представителем трудового коллектива в лице Шелеховой М.В.

Фактический адрес заявителя: Иркутская область, г. Тайшет, м-он Новый, д. 20

Юридический адрес заявителя: Иркутская область, г. Тайшет, ул. Транспортная, д. 20

Контактные телефоны: 8(39563)2-24-94

Основной вид деятельности заявителя код по ОКВЭД 85.14

Среднесписочная численность работников на дату подписания коллективного договора - 53 человека.



Директор МКОУ СОШ № 14 г. Тайшета _____ Рубцов А.Ю.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МКОУ СОШ №14
г. Тайшета
_____ Рубцов А.Ю.

Приложение 3

Порядок расчета стимулирующих выплат работникам образовательных учреждений

1. Виды и размеры стимулирующих выплат

1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников определяются в соответствии с Положением о системе оплаты труда учреждения в пределах доведенного фонда.

2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к минимальному размеру оклада, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному размеру оклада без учета повышающих коэффициентов. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

1. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения

1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ, степень самостоятельности работника;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) выплаты за профессиональное развитие работника и важности выполняемых им работ.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя учреждения, должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда работников учреждения, (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) в соответствии с утвержденным руководителем учреждения и согласованным Управлением штатным расписанием.

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в баллах на основании показателей эффективности деятельности педагогических работников учреждения и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) другим работникам учреждения в размере до 50 процентов.

3. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы. Стаж непрерывной работы рассчитывается путем учета рабочего времени по основному месту работы.

Условия, сохраняющие стаж непрерывной работы, при поступлении работника в учреждение с другой работы, следующие:

- 1) трудоустройство в течение одного месяца:
 - со дня увольнения из учреждений;
 - после увольнения с научной работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях;
 - после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;
 - со дня увольнения с государственной или муниципальной службы;
 - со дня увольнения с работы на должностях в профсоюзных органах;
 - со дня прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет Управление;
- 2) трудоустройство в течение шести месяцев:
 - со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждений;
 - со дня увольнения со службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации.

4. При совмещении должностей (профессий), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, выплата за стаж непрерывной работы применяется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основной работе. Выплата за стаж непрерывной работы, при неполном рабочем времени, устанавливаются прямо пропорционально отработанному времени.

5. Установление выплаты за стаж непрерывной работы производится на основании приказа руководителя учреждения.

6. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, включает в себя:

службу в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;

нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет Управление;

замещение государственных должностей;

замещение муниципальных должностей;

работа в государственных образовательных учреждениях Иркутской области;

работа в научных и образовательных организациях на должностях руководителей, научных сотрудников, специалистов, работа которых связана с осуществлением научной деятельности, и профессорско-преподавательского состава;

работа в муниципальных образовательных организациях Иркутской области;

работа на должностях в профсоюзных органах;

работа по специальности на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы работникам учреждения для исполнения обязанностей по замещаемой должности.

7. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы являются трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет).

8. Работникам учреждения по результатам работы выплачиваются премиальные выплаты пропорционально отработанному времени.

9. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц или квартал устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 25 процентов или устанавливается абсолютный размер премиальных выплат.

10. Периодичность премиальных выплат по итогам работы и выплат за качество выполняемых работ устанавливается ежемесячно.

В случае решения о выдаче премии учитывать следующие виды работ и их абсолютную стоимость:

- за заполнение документов об образовании (заполнение аттестатов) – 2000 рублей;

- за участие педагогов в конкурсе «Учитель года» - 1000 рублей;

- выполнение обязанностей начальника лагеря дневного пребывания на базе образовательной организации - 2000 рублей

- за осуществление контроля, ведения документации, формирования ежемесячной отчетности, в рамках организации питания школьников - 2000 рублей;

Единовременная премия выплачивается работникам за счет экономии фонда оплаты труда. Премия за счет экономии фонда оплаты труда может быть выплачена по итогам квартала, по итогам полугодия или по итогам года.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании ходатайства руководителя ОО в комиссию по распределению стимулирующих выплат, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

Премирование работников по решению комиссии может производиться и за другие виды работ.

11. Работникам учреждения в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие и важность выполняемых им работ устанавливаются выплата по занимаемой должности работника учреждения.

12. Работникам учреждения, занимающим штатные должности (профессии), устанавливаются следующие выплаты за профессиональное развитие в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку:

за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;

за ученое звание доцента – 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за ученое звание профессора – 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

13. Педагогическим работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

работникам учреждения, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», – 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам учреждения, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный метеоролог Российской Федерации; при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, – 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам учреждения, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» - 10 процентов оклада (ставки);

работникам учреждения, имеющим почетную грамоту Министерства образования и науки РФ, Почетную грамоту Министерства просвещения РФ, Благодарность Министерства образования и науки РФ, Благодарность Министерства просвещения РФ – 5 процентов оклада (ставки);

работникам учреждения, имеющим нагрудный знак «Почетный работник гидрометеослужбы России», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, – 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам учреждения, имеющим нагрудный знак «Почетный работник охраны природы», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, – 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

14. Молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в учреждении, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления выплат стимулирующего характера молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- работа в учреждении по специальности.

15. Стимулирующие выплаты за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников.

16. Максимальный размер выплаты по занимаемой должности работника с учетом важности выполняемых им работ не может превышать 0,2 окладов (должностных окладов) работника учреждения.

17. Установление стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляется на

основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, утверждаемые настоящим Положением об оплате труда работников, с учетом оснований и размера стимулирующих выплат, а также с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

18. Не допускается установление стимулирующих выплат работникам учреждения в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников учреждения.

19. Все виды выплат стимулирующего характера каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель учреждения или заместителя руководителя, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения. Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения.

20. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждений присваивается определенное количество баллов или процентов от оклада или устанавливается абсолютный размер.

21. Решение комиссии об установлении количества баллов или процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или абсолютного размера оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

22. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

23. Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определённые соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

24. Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда заместителей руководителя учреждения (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) в соответствии с утвержденным и согласованным Управлением штатным расписанием.

25. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы на основании показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, утвержденных приказом Управления, в размере до 1 процента от фонда оплаты труда учреждения, согласно утвержденного штатного расписания учреждения.

26. Руководителю учреждения и заместителю руководителя устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие:

награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», – 5 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»; при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, – 4 процента от должностного оклада;

- имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», – 3 процента должностного оклада (ставки);

имеющим почетную грамоту Министерства образования и науки РФ, Почетную грамоту Министерства просвещения РФ, Благодарность Министерства образования и науки РФ, Благодарность Министерства просвещения РФ, – 1 процент от должностного оклада.

В случае нескольких наград выплаты суммируются.

27. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы за полугодие (год) установленных в абсолютном значении либо в процентном отношении к должностному окладу на основании утвержденных руководителем учреждения показателей и критериев эффективности их деятельности с учетом показателей и критериев эффективности деятельности руководителя учреждения, утвержденных Управлением. Максимальный размер (100%) премиальной выплаты по итогам работы за полугодие (год) в соответствии с показателями эффективности деятельности составляет до 15 процентов от должностного оклада заместителя руководителя соответственно. Премияльная выплата в соответствии с показателями эффективности деятельности устанавливается комиссией, созданной в учреждении, и согласовывается с Управлением.
28. В случае образования экономии годового объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя учреждения, данный объем средств направляется на увеличение годового объема средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя учреждения.

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников учреждения

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников учреждения	Критерии эффективности деятельности работников учреждения	Мак баллы		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в методической, научно-исследовательской работе учреждения	Выполнено	3		
		Не выполнено	0		
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (публикация научно-практической деятельности, участие в семинарах, совещаниях в качестве выступающих), ОУ не в рамках аттестации	Выполнено	3		
		Не выполнено	0		
	Своевременная и качественная подготовка учетной, отчетной и иной документации	Выполнено	3		
		Не выполнено	0		
	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на незаконные действия (бездействие) работника при оказании государственных услуг в сфере образования	Отсутствие	3		
		Наличие	0		
	Результативность очного участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях	Первые места	15		
		Вторые, третьи места	10		
		Участие	6		
	Результативность очного участия педагогов в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях	Первые места	8		
		Вторые, третьи места	6		

		Участие	2		
	Отсутствие правонарушений, обучающихся вверенного педагогу класса (группы)	Отсутствие	2		
		Наличие	0		
	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под надзором работника	Отсутствие	3		
		Наличие	0		
	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Выполнено	3		
		Не выполнено	0		
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил, норм педагогической этики	Отсутствие	3		
		Наличие	0		
Выплаты за профессиональное развитие, и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие	0-10		
		Отсутствие	0		
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии на образовательную деятельность, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников)	Выполнено	0-10		
Не выполнено		0			
Выплаты за качество выполняемых работ и степень самостоятельности работника	Отсутствие выявленных нарушений, эффективное выполнение работ. Оперативное осуществление работ.	Выполнено	0-10		
		Не выполнено			
ИТОГО			100		

**Показатели и критерии эффективности учебно-вспомогательного персонала
(библиотекарь)**

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников учреждения	Критерии эффективности деятельности работников учреждения	Max % от оклада			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в коллегиальных органах управления учреждением	Выполнено	7			
		Не выполнено	0			
	Участие в общественных мероприятиях и мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника	Выполнено	7			
		Не выполнено	0			
	Отсутствие жалоб на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	Отсутствие	10			
		Наличие	0			
	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под надзором работника	Отсутствие	3			
		Наличие	0			
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил, норм педагогической этики	Отсутствие	3			
		Наличие	0			
	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Выполнено	5			
		Не выполнено	0			
	Премииальные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено	20		
			Не выполнено	0		
Выплаты за важность выполняемых работ	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии на образовательную деятельность, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников)	Выполнено	15			
		Не выполнено	0			
Выплаты за	Отсутствие выявленных нарушений,	Выполнено	0-25			

качество выполняемых работ и степень самостоятельности работника	эффективное выполнение функциональных обязанностей, повышение качества труда. Оперативное осуществление работ.	Не выполнено			
ИТОГО			100		
Показатели и критерии эффективности иных работников (Бухгалтер, Специалист по кадрам, Экономист, инженер-программист, специалист по охране труда)					
Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников учреждения	Критерии эффективности деятельности работников учреждения	Max %		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в коллегиальных органах управления учреждением	Выполнено	6		
		Не выполнено	0		
	Участие в общественных мероприятиях и мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника	Выполнено	6		
		Не выполнено	0		
	Своевременная подготовка и направление оперативной информации по запросу органов управления образованием, иных органов государственной власти	Выполнено	6		
		Не выполнено	0		
	Своевременная и качественная подготовка отчетной, учетной и иной документации учреждения, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы	Выполнено	7		
		Не выполнено	0		
	Отсутствие жалоб на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	Отсутствие	7		
		Наличие	0		
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил внутреннего трудового	Отсутствие	6		
		Наличие	0		

	распорядка				
	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Выполнено	7		
		Не выполнено	0		
Премии и выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено	15		
		Не выполнено	0		
Выплаты за важность выполняемых работ	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии на образовательную деятельность, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и т.д.)	Выполнено	15		
		Не выполнено	0		
Выплаты за качество выполняемых работ и степень самостоятельности работника	Отсутствие выявленных нарушений, эффективное выполнение функциональных обязанностей, повышение качества труда. Оперативное осуществление работ.	Выполнено	0-25		
		Не выполнено			
ИТОГО			100		
Показатели и критерии эффективности иных работников (Шеф-повар, заведующий хозяйством, калькулятор, секретарь-машинистка, инспектор по кадрам, лаборант)					
Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников учреждения	Критерии эффективности деятельности работников учреждения	Max %		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в коллегиальных органах управления учреждением	Выполнено	5		
		Не выполнено	0		
	Участие в общественных мероприятиях и мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника	Выполнено	5		
		Не выполнено	0		
	Своевременная и качественная подготовка отчетной, учетной и иной документации учреждения, ее сдача в установленные сроки.	Выполнено	7		
		Не выполнено	0		

	Отсутствие жалоб на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	Отсутствие	7		
		Наличие	0		
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие	8		
		Наличие	0		
	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Выполнено	8		
		Не выполнено	0		
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено	20		
		Не выполнено	0		
Выплаты за важности выполняемых работ	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии на образовательную деятельность, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и т.д.)	Выполнено	15		
		Не выполнено	0		
Выплаты за качество выполняемых работ и степень самостоятельности работника	Отсутствие выявленных нарушений, эффективное выполнение функциональных обязанностей, повышение качества труда. Оперативное осуществление работ.	Выполнено	0-25		
		Не выполнено			
ИТОГО			100		
Показатели и критерии эффективности иных работников (рабочий по комплексному обслуживанию здания, гардеробщик, подсобный рабочий, кладовщик)					

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников учреждения	Критерии эффективности деятельности работников учреждения	Max %			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в коллегиальных органах управления учреждением	Выполнено	6			
		Не выполнено	0			
	Участие в общественных мероприятиях и мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника	Выполнено	6			
		Не выполнено	0			
	Эффективный и качественный подход к исполнению должностных обязанностей	Выполнено	7			
		Не выполнено	0			
	Отсутствие жалоб на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	Отсутствие	7			
		Наличие	0			
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	Отсутствие	7			
		Наличие	0			
	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Выполнено	7			
		Не выполнено	0			
	Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено	20		
			Не выполнено	0		
Выплаты за важность выполняемых работ	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии на образовательную деятельность, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников)	Выполнено	15			
		Не выполнено	0			
Выплаты за качество выполняемых работ и степень самостоятельности работника	Отсутствие выявленных нарушений, эффективное выполнение функциональных обязанностей, повышение качества труда. Оперативное осуществление работ.	Выполнено	0-25			
		Не выполнено	0			

ИТОГО	100		
-------	-----	--	--

Показатели эффективности деятельности заместителя руководителя

№ п/п	Направление	Показатель	Критерии оценки	Оценка эффективности, %	Итого
1	Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие неисполненных в срок предписаний надзорных органов (по вине ответственного лица)	Да	2	
		Отсутствие отрицательных заключений проверяющих органов (по вине ответственного лица)	Да	2	
		Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждений (по сменам)	Да	2	
2	Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие и работа органов общественного управления, их результативность в развитии ОО	За работу с каждым органом общественног о управления - 1 балл (максимально – 4 балла)	4	
3	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг, услуг дополнительного образования	Проведение мониторинга удовлетворенност и качеством предоставляемых услуг	Да	1	
4	Информационная открытость деятельности ОУ	Организация работы сайта	Да	2	
		Регулярное обновление материалов сайта	Да	1	
		Подготовка самообследования для выставления на сайт	Да	2	
		Подготовка Публичного доклада о деятельности ОО для выставления на сайт	Да	2	
5	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетн	Отсутствие правонарушений, совершенных учащимися за отчётный период	Да	2	

	их	по сменам			
		Не более 1% учащихся, находятся на видах профилактического учёта (КДН, ОДН, БД) по сменам	Да	2	
6	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, организация грамотного подбора кадров	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет	16-30%	2	
			0-15%	1	
		Развита система наставничества в ОО (положение, приказ о закреплении)	Да	1	
		100% прохождение курсовой подготовки, в т.ч. дополнительное профессиональное образование содержанию образования с учетом всех преподаваемых предметов и по работе с детьми ОВЗ	Да	1	
		Организация работы по аттестации педагогов	Да	2	
7	Реализация программ по укреплению и сохранению здоровья детей	Наличие и реализация программы здоровьесберегающей деятельности (реквизиты, информация о реализации программы)	Да	1	
		Организация работы столовых, охват учащихся горячим питанием	85-90%	2	
			50-85%	1	
			Меньше 50%	0,5	
		Отсутствие жалоб по организации питания, подтвержденное по итогам проверок	Да	2	
Закрытие ОО на карантин во время сезонных повышений заболеваемости, в том числе отдельных классов	Нет	1			
8	Организация летней занятости	Организация работы ЛДП на	Да/нет	3	

	обучающихся	базе ОО			
		Охват детей, состоящих на различных видах профилактического учета летней занятости на базе ОО (по сменам)	80%-100%	2	
			Ниже 80%	1	
9	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, силами образовательной организации	Охват учащихся спортивными секциями и физкультурно-оздоровительной работой	80-100%	2	
			50-79%	1	
		Участие в мероприятиях районной спартакиады	Да	2	
		Проведение кустовых и районных соревнований на базе ОО	Да	1	
10	Создание безопасных условий	Отсутствие травматизма во время воспитательно-образовательного процесса в ОО по сменам	Да/нет	1	
11	Создание условий для реализации учащимися индивидуальных учебных планов	Наличие различных форм получения образования	Да	2	
		Реализация программ различного уровня (общеобразовательных, СКО, углубленного обучения)	Да	3	
12	Диссеминация педагогического опыта	Проведение кустовых и районных семинаров и др. мероприятий методической направленности на базе ОО	Да	3	
13	Реализация предпрофильной подготовки и профильного обучения	Реализация предпрофильной подготовки, при условии наличия профиля	Да	2	
		Реализация профильного обучения	Да	4	
14	Создание условий для проведения районных мероприятий	Организация и проведение муниципального этапа Всероссийской	Да	4	

		олимпиады школьников, курсовой подготовки, совещаний и др.			
15	Организация и функционирование ППЭ на базе ОО	Организация и функционирование ППЭ на базе ОО	Да	5	
16	Привлечение педагогов ОО для работы в ППЭ на базе ОО		Да	4	
17	Своевременная и качественная подготовка учетной, отчетной и иной документации		Да	6	
18	Результаты промежуточной и итоговой аттестации	Результаты ГИА 9 класса	Успеваемость 100%	1	
		Результаты ЕГЭ	Отсутствие справочников	1	
			Выбор 4 и более предметов на ЕГЭ	1	
		Отсутствие второгодников	Да	1	
19	Привлечение дополнительного финансирования	Участие в грантовой и проектной деятельности, привлечение спонсорских средств	Да/нет	2	
20	Организация участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства (из перечня официально утвержденных)	Победители и призеры конкурсов педагогического мастерства	Регионального уровня	2	
			Муниципального уровня	1	
		Участники конкурсов педагогического мастерства	Регионального уровня	1	
			Муниципального уровня	0,5	
21	Исполнение обязанностей директора		До 2х недель	2	
			Свыше 2х недель	4	
ИТОГО				100	