

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Бужаниновская средняя общеобразовательная школа»

От работодателя:

Директор  
МБОУ «Бужаниновская средняя  
общеобразовательная школа»

А.Б.Никульцев



М.П.

От работников:

Председатель профсоюзной  
организации МБОУ «Бужаниновская  
средняя общеобразовательная школа»



М.М.Панова

01 апреля 2017 года

М.П.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Бужаниновская средняя общеобразовательная школа».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ;
- Закон Московской области «О социальном партнерстве в Московской области» от 31.03.1999 № 15/99-ОЗ;
- Устав Московской области;
- Закон Московской области «Об образовании» от 27.03.2013 № 94/2013-ОЗ
- Московское областное трёхстороннее (региональное) соглашение между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций Профсоюзов и объединениями работодателей Московской области на 2015- 2017 годы;
- Отраслевое региональное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования Московской области, на 2014-2016 годы;
- отраслевое территориальное Соглашение между управлением образования администрации Сергиево-Посадского муниципального района и Сергиево-Посадской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки на 2015-2017 годы.

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

Сторонами коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Московской области являются: работодатель МБОУ «Бужаниновская СОШ», представленный в лице директора школы А.Б. Никульцева, действующий на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работники МБОУ «Бужаниновская СОШ», представленные Профкомом первичной профсоюзной организации в лице её председателя Пановой М.М., именуемой далее «Работник» с другой стороны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения (в том числе – совместителей);

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения (ст.43 ТК РФ).

1.7. При реорганизации образовательного учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

1.8. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности СТ.43 ТК РФ).

1.9. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

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

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

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

1.13. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.14. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с 1.04.2017г. и действует до 1.04.2020г. включительно.

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трёх лет, о чем оформляется соответствующее соглашение.

## **II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.**

2. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);
- издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);
- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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

2.1. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Бужаниновская средняя общеобразовательная школа» со следующими документами:

- Уставом образовательного учреждения
- правилами внутреннего трудового распорядка,
- приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности,
- должностной инструкцией,
- локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника

2.2. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в (ч.1 ст.59) ТК РФ.

2.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.4. В случае перевода на работу, требующую более низкой квалификации необходимо предварительно получить письменное согласие работника (ст.72.2 ТК РФ)

2.5. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными (ч.2 ст.179) ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

2.6. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных в (ст.178 )ТК РФ, производится также при увольнении по основанию, предусмотренному (п.3 ч.1 ст. 83 ТК РФ) в связи с неизбранием на должность.

### **III. Оплата и нормирование труда**

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (или на банковскую карточку) Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 6 число следующего месяца.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Сергиево-Посадского муниципального района, утвержденным постановлением Главы Сергиево-Посадского муниципального района
- выплаты компенсационного характера; (Приложение № 3)
- выплаты стимулирующего характера ( Положение о выплатах приложение № 2)
- 25% к ставке заработной платы руководящим работникам и специалистам, работающим в сельской местности

3.3. Минимальная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) устанавливается

в соответствии с региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области на соответствующий год.

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проводится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.5. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательного учреждения производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

3.6. Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам повышаются:

1) на 10 процентов:

работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

2) на 20 процентов:

работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

руководящим работникам и специалистам учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Московской области»;

руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждений, а педагогических работников учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

руководящим работникам учреждений, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а специалистам учреждения - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3) при наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением;

4) при наличии у работника нескольких почетных званий ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются за одно почетное звание по выбору работника.

3.7. Изменение ставок заработной платы (должностных окладов) производится в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада);

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;

при присуждении ученой степени – со дня вступления в силу решения о присуждении степени.

3.8. Штатное расписание учреждения формируется, с учетом установленной предельной наполняемости классов в соответствии с Приказом Министерства образования Российской Федерации от 30.08.2013 № 1015.

3.9. Молодым специалистам, приступившим к работе в образовательных учреждениях и проработавшим в районе 1 год, выплачивается единовременное пособие в размере, установленном постановлением Главы Сергиево-Посадского муниципального района на соответствующий период.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

4.1. В учреждении установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье.

4.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

4.3. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, составляемый Работодателем в соответствии (со ст.123 ТК РФ) с учетом мнения Профсоюза. График отпусков составляется не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

4.4 Педагогические работники образовательного учреждения, осуществляющие образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. (ред.Федерального закона от 02.07.2013.№185-ФЗ) (ст.335 ТК РФ).

4.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника представлять отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

За счет экономии фонда заработной платы работнику могут быть предоставлены дополнительные оплачиваемые отпуска по согласованию с администрацией:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 6 дней;
- председателю первичной профсоюзной организации – 1-6 дней.

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные

дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством (ст.153 ТК РФ), с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Оплата производится в повышенном размере или, по желанию работника, предоставляется другой день отдыха.

4.7. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы по согласованию с профсоюзным комитетом 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 педагогической нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года. Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или количество часов по учебному плану, учебной программе.

4.8. Кроме случаев, установленных законодательством (ч.2, ст.128 ТК РФ), руководитель образовательного учреждения обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ) работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.9. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска:

- педагогические работники 56 календарных дней;

- учебно-вспомогательный персонал, сторожа – 28 календарных дней.

4.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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

## **V. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

5.1. Педагогическим работникам выплачивается ежемесячная денежная компенсации с целью содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размерах, предусмотренных действующим законодательством. Это право распространяется на совместителей, не получающих аналогичную компенсацию по основному месту работы и иных работников данного учреждения, осуществляющих в соответствии с трудовым договором постоянную педагогическую деятельность в порядке совмещения.

Данная компенсация выплачивается независимо от объема учебной нагрузки и в период нахождения педагогического работника в отпуске *(в том числе в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет)*.

5.2. В целях материальной поддержки педагогических работников и руководителей образовательных учреждений, по их заявлению, сохраняется на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу после:

временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения 3-х лет;

окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

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

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

при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательного учреждения;

иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

5.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года, по заявлению работника сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года.

5.4. При проведении аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений соблюдаются следующие условия:

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

«Народный учитель»,

«Заслуженный учитель»,

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

«Заслуженный учитель Российской Федерации»,

«Народный учитель Российской Федерации»,

«Заслуженный работник образования Московской области»;

имеющих следующие отраслевые награды:

«Отличник просвещения СССР»,

«Отличник народного просвещения»,

«Отличник профессионально – технического образования РСФСР»,

«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования»,

«За отличные успехи в работе в области высшего специального образования»,

полученные до 13.01.1999,

медаль К.Д. Ушинского,

«Почетный работник начального профессионального образования России»,



«Почетный работник среднего профессионального образования России»,  
«Почетный работник высшего профессионального образования России»,  
«Почетный работник общего образования Российской Федерации»,  
«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»,  
«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»,  
«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,  
«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»,  
«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,  
«За развитие научно-исследовательской работы студентов»,  
«За милосердие и благотворительность»,  
«Заслуженный работник образования Московской области»,

полученные после 13.01.1999, производится без проведения открытого мероприятия;

5.4.2. Победителям, лауреатам конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других, проводимых на уровне Российской Федерации, Московской области, а также победителям конкурсов лучших учителей (преподавателей) образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы (среднего профессионального образования и высшего образования), воспитателей образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего) аттестационной комиссией присваивается высшая квалификационная категория, без проведения открытого мероприятия.

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

5.6. При переходе педагогического работника на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы ему устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

5.7. Работодатель обязан полностью оплачивать повышение квалификации работников в объёме, соответствующем установленным требованиям для прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности. В случае, если эта норма не соблюдена, работник имеет право на перенос срока аттестации.

5.8. Педагогические работники образовательных учреждений в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, имеют право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью..

5.9. За педагогическими работниками образовательных учреждений, расположенных в сельской местности и проработавшим 10 лет, при выходе на пенсию сохраняются льготы по жилищным и коммунальным услугам (*оплата за жилье, отопление, освещение*) (п.3, ст.15 Закона Московской области «О социальной поддержке отдельных категорий граждан в Московской области» № 36/2006-03 от 23.03.2006)

## **VI. Охрана труда и здоровья и обязанности работников по охране труда**

6.1. Для реализации права работников на труд в условиях, отвечающим требованиям безопасности и гигиены (ч.3 ст.37 Конституции РФ) здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда (приложение № 4).

6.2. Работодатель обеспечивает проведение в образовательном учреждении специальной оценки условий труда в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений п.3 ст.15 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам

Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.12.2012 г. № 580.

6.3. Работодатель обеспечивает обучение и проверку знаний требований охраны труда руководителей и специалистов не реже одного раза в три года в соответствии с действующим трудовым законодательством.

6.4. Работодатель обеспечивает наличие законодательных, иных нормативных актов и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.5. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

6.7. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

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

6.9. Работодатель обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.10. Работодатель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий и листков нетрудоспособности.

6.11. Работник обязан:

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи пострадавшим в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в образовательном учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого продолжительного заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные и периодические медосмотры, а также проходить внеочередные медосмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым кодексом или иными федеральными законами.

6.12. Работодатель устанавливает конкретные размеры компенсационных мер (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда) работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест в соответствии со ст.92, 117, 147 ТК РФ с учетом переходных положений законодательства о специальной оценке условий труда (п.3 ст.15 Федерального закона от 29.12.2013 № 421-ФЗ и п.4 ст.27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

## **VII. Гарантии профсоюзной деятельности**

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, Трудовым Кодексом Российской Федерации.

7.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников и признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст.11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, на основании личных письменных заявлений работников в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

7.4. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч.6 ст.377 ТК РФ).

7.4. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл.58 ТК РФ).

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

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

7.6. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем образовательного учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

7.7. По согласованию с профкомом производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в учреждении (ст.135,144 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- составления графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (базового фонда и доплат стимулирующего характера);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191 ТК РФ);
- сохранение оплаты труда работника по ставке заработной платы после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст.135,144 ТК РФ)

7.8. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.14 ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.9. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

## **VIII Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательном учреждении;

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

8.3. Принимать участие в аттестации работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения;

8.4. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов;

8.5. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов;

8.6. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательного учреждения;

8.7. Содействовать оздоровлению детей работников образовательного учреждения.

## **IX Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон**

9.1. Контроль за исполнением обязательств по настоящему коллективному договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

9.2. Представитель работодателя своевременно выполняет свои обязательства по договору, ежеквартально докладывает на заседании профсоюзного комитета о ходе их выполнения, совместно с профсоюзным комитетом отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по договору за год, проводит не менее одного раза в год с привлечением профсоюзного комитета массовую проверку выполнения договора с последующим обсуждением способов его реализации. Рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах. Если осуществление обязательств по договору и предложений выходит за пределы компетенции администрации, то администрация и профсоюзный комитет обращаются в соответствующие органы управления и профсоюзные органы для принятия решений.

9.3. Профсоюзный комитет работников образовательного учреждения осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных договором мероприятий, организует выполнение взятых коллективом обязательств и заслушивает один раз в год отчет работодателя о выполнении коллективного договора.

9.4. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

9.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном гл.61 ТК РФ.

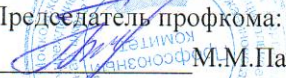
9.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Бужаниновская средняя общеобразовательная школа»

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО

на Управляющем Совете  
15 января 2014 года

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома:  
  
М.М. Панова  
20 января 2014 года

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ «Бужаниновская СОШ»  
  
Никульцев А.Б.  
15 января 2014 года

**Правила внутреннего трудового распорядка**

1. Общие положения о действии Правил.
2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.
3. Основные обязанности работника.
4. Основные обязанности работодателя.
5. Режим работы организации. Рабочее время работников.
6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

**1. Общие положения о действии Правил.**

1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МБОУ «Бужаниновская средняя общеобразовательная школа».

2. Работодатель обязан в соответствии с ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

3. Работодатель – организация, вступившая в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя осуществляет руководитель организации – директор школы МБОУ «Бужаниновская средняя общеобразовательная школа» (далее «работодатель» - руководитель организации).

4. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК, иными законами, коллективным договором работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований за отраслевым территориальным соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

5. Дисциплина в учреждении поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся (воспитанников) и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к обучающимся (воспитанникам) не допускается.

6. Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и работодателя МБОУ «Бужаниновская средняя общеобразовательная школа».

7. Правила соблюдаются на всей территории МБОУ «Бужаниновская СОШ», включая отдельно расположенные структурные подразделения.

8. Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке.

9. Правила утверждены 15.01.2014г. с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения (*Протокол заседания ПК №2 от 20.01.2014г.*).

## **2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.**

10. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в МБОУ «Бужаниновская средняя общеобразовательная школа», обязано предъявить работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность трудовую книжку (кроме случаев, когда работник поступает на работу по совместительству или впервые);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- военный билет (временное удостоверение), удостоверение граждан, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании;
- медицинское заключение по результатам предварительного медицинского освидетельствования;
- справку об отсутствии судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном порядке, согласно абзацу 7 части 1 статьи 65 ТК РФ.

11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, составленного в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Приказ объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора независимо от того, был ли он оформлен надлежащим образом.

12. Руководящие работники, специалисты и учебно-вспомогательный персонал принимаются на должности, наименование которых соответствует Перечню образовательного учреждения МБОУ «Бужаниновская СОШ», приведенному в *Приложении №2*.

13. Обязательными условиями для включения в трудовой договор являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);



- трудовая функция (работа в (по) должности, по специальности квалификационная категория;
- дата начала работы, а также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- объем учебной нагрузки (для учителей);
- характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- режим труда и отдыха (в части, отличающейся от настоящих Правил);
- условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки, иные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью

Данные существенные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

14. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в следующих случаях:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы;
- для выполнения заведомо определенной работы, в том числе в случаях, когда ее окончание не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- при заключении договора с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы, а также в иных случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ,

15. По инициативе работодателя при заключении трудового договора может быть обусловлено испытание. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Испытание не устанавливается для:

- беременных женщин и лицам, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, имеющих действующую квалификационную категорию, а также в иных случаях предусмотренных частью 4 статьи 70 ТК РФ.

16. При приеме на работу работодатель обязан под роспись ознакомить работника с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, действующим коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.



17. Изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

Подобное изменение допускается только на новый учебный год. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

18. Работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца в течение календарного года на работу, не обусловленную трудовым договором.

Такой перевод допускается:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев;
- для предотвращения простоя – временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера;
- для предотвращения уничтожения или порчи имущества.

Работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации, только с его письменного согласия.

Размер оплаты труда при временном переводе не может быть ниже среднего заработка по работе, обусловленной трудовым договором.

Часть работы, выполняемой в порядке временного перевода, произведенная сверх продолжительности, соответствующей трудовому договору, оплачивается как сверхурочная.

19. При смене собственника имущества, изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

20. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

21. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

22. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение не производится, за исключением случая, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключении трудового договора.

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы, а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

23. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

24. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи:

- с сокращением численности или штата работников;
- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание,

производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

25. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанные с работой.

### **3. Основные обязанности работника.**

Работники, состоящие в трудовых отношениях с образовательным учреждением на основании заключенных трудовых договоров обязаны:

26. Неукоснительно подчиняться требованиям Устава учреждения, настоящих Правил.

27. Точно и в полной мере выполнять свои должностные обязанности, руководствоваться утвержденными должностными инструкциями, обусловленными тарифно-квалификационными характеристиками и утвержденными в образовательном учреждении.

28. Исполнять приказы и распоряжения работодателя (его заместителя или официально уполномоченного представителя работодателя), изданные в пределах его компетенции и в установленной законодательством форме.

29. Строго следовать требованиям и обеспечивать выполнение правил и норм по технике безопасности и охране труда, производственной санитарии, гигиены и противопожарной безопасности.

30. Проходить периодические медицинские обследования.

31. Педагогические работники – иметь соответствующий образовательный ценз.

32. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

33. Незамедлительно сообщать работодателю (его заместителям или лицам, его заменяющим) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

#### **4. Основные обязанности работодателя.**

34. Предоставить работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением, работу, обусловленную трудовым договором.

35. Обеспечить работникам условия труда, соответствующие требованиям охраны и гигиены труда, техники безопасности.

36. Создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

37. Обеспечить работников помещением, оборудованием, инструментами, материалами и документацией, необходимыми для исполнения ими своих обязанностей.

38. Обеспечить порядок сохранности имущества учреждения, работников, учащихся (воспитанников).

39. Выплачивать причитающуюся работникам заработную плату, выплаты социального характера в полном размере, в сроки, установленные трудовым законодательством или коллективным договором.

40. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями действующего законодательства.

41. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством, коллективным договором.

#### **5. Режим работы организации. Рабочее время работников.**

42. В учреждении установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

43. Время ежедневного начала работы учреждения - 8 часов 00 минут, время окончания работы учреждения - 21 часов 00 минут.

44. Учебный год в учреждении начинается 1 сентября.

Продолжительность учебного года на первой, второй и третьей ступенях общего образования составляет *не менее* 34 недель без учета государственной (итоговой) аттестации, в первом классе - 33 недели.

45. Продолжительность каникул в течение учебного года составляет не менее 30 календарных дней, летом - *не менее* 8 недель. Для обучающихся в первом классе устанавливаются в течение года дополнительные недельные каникулы.

46. Рабочее время работников определяется настоящими Правилами, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком (по согласованию с органами местного самоуправления), графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, условиями трудового договора.

Перерывы для отдыха и питания педагогических работников устанавливаются во время отдыха и питания обучающихся, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается:  
с 13.00 до 13.30;

47. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) установлена нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

Для женщин, заключивших трудовой договор с образовательным учреждением, расположенным в сельской местности, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (если иными законодательными актами не предусмотрена меньшая продолжительность).

48. Для педагогических работников учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

49. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения. Верхний предел учебной нагрузки не установлен.

50. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Работодатель учреждения обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

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

52. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

54. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы (за исключением случаев, когда учебная нагрузка в объеме менее чем на 1 ставку заработной платы, установлена в соответствии с трудовым договором).

55. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

56. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

57. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

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

59. Составление расписания уроков осуществляется с учетом действующих санитарных правил и норм, обеспечения педагогической целесообразности, а также рационального использования рабочего времени учителя.

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

61. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Оплата производится в повышенном размере, либо, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

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

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

64. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, настоящими Правилами, должностными обязанностями, не допускается, за исключением работы, выполняемой в условиях чрезвычайных обстоятельств.

65. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

66. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой работодатель имеет право по просьбе работника часть его отпуска, превышающую 28 календарных дней, заменить денежной компенсацией в соответствующем размере.

67. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

68. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы получают право на длительный отпуск сроком до одного года.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска установлены в *Приложении №7*.

69. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

## **6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.**

70. Нарушение трудовой дисциплины (совершение дисциплинарного проступка) – виновные действия работника, результатом которых явилось неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, установленных:

- Уставом учреждения
- трудовым договором,
- настоящими Правилами,
- приказами и письменными распоряжениями работодателя (уполномоченных руководителем лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством.

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

72. Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п.5 ст.81 ТК РФ к работнику, являющемуся членом Профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

73. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

74. До применения дисциплинарного взыскания, работодатель обязан затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение в письменной форме. В случае отказа работника предоставить объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

77. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

78. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

79. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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





Положение рассмотрено и одобрено на заседании трудового коллектива (Протокол № 2 от 28 марта 2017 года)



Положение рассмотрено и одобрено на заседании Управляющего совета (Протокол № 8 от 29 марта 2017 года)

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда**  
**работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Бужаниновская средняя общеобразовательная школа»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Положением по оплате труда работников отраслей бюджетной сферы Сергиево-Посадского муниципального района, утвержденным постановлением главы Сергиево-Посадского муниципального района от 24.05.2013г. № 1026-ПГ, и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Бужаниновская средняя общеобразовательная школа» (далее по тексту – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности, инициативы и самоотдачи работников Учреждения.

**2. Выплаты стимулирующего характера**

2.1. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения производится на основе показателей и критериев качества, результативности труда, утвержденных настоящим Положением, принятым по согласованию с Управляющим советом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

Решение по данному вопросу закрепляется в Положении об Управляющем совете Учреждения.

2.2. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера работникам Учреждения составляет от 1% до 10% фонда оплаты труда Учреждения.

2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения распределяется между различными категориями работников следующим образом:

- Работодателю учреждения – 1 %;
- учителям – 5%;

2.4. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения рассматриваются специально созданной Комиссией по проведению мониторинга и произведению расчетов выплат стимулирующего характера и оформляются протоколом.

Премирование работников производится на основании приказа работодателя Учреждения.

2.5. Стимулирующие выплаты работодателю Учреждения производятся на основании приказа заместителя Главы администрации Сергиево-Посадского муниципального района - начальником управления образования в соответствии с разработанными критериями.

В случае, если данная часть стимулирующих выплат руководителю Учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается перераспределение средств внутри Учреждения.

### **3. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления**

3.1. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- единовременные выплаты за результаты работы;
- единовременное премирование;

3.2. Единовременные выплаты за результаты работы:

3.2.1. Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы работникам Учреждения производится в соответствии с разработанными критериями по результатам проведенного мониторинга профессиональной деятельности каждого работника.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям равна 100). Для измерения результативности труда работников Учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

3.2.2. Результаты мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения заносятся в таблицы учета личных достижений каждого сотрудника.

3.2.3. Для учета личных достижений работников Учреждения приказом работодателя Учреждения назначается Комиссия по проведению мониторинга и произведению расчетов выплат стимулирующего характера (далее по тексту – Комиссия), в состав которой входят: заместители директора по различным направлениям деятельности, руководители школьно-методических объединений, представитель Профсоюзного комитета Учреждения, учителя школы. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно. Заседание правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов

Комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

#### 3.2.4. К компетенции Комиссии относится:

проведение мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения;  
-заполнение таблицы личных достижений работников по определенным критериям;  
-подсчет баллов, полученных каждым сотрудником Учреждения в сводной таблице;  
-определение денежного веса одного балла для каждой категории работников;  
-расчет размера выплат стимулирующего характера конкретного работника за отработанный период;  
-оформление протокола и направление его в Управляющий совет Учреждения для согласования произведенного расчета выплат стимулирующего характера.

3.2.5. Выплаты стимулирующего характера не производятся, если на работника в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание, были обоснованные жалобы со стороны ученической или родительской общественности.

3.2.6. Денежные средства работника, которому отказано в выплате стимулирующего характера, перераспределяются между работниками данной категории.

3.2.7. Денежный вес одного балла рассчитывается как частное от размера стимулирующего фонда на период установления премий работникам и общей суммы набранных баллов по всем работникам учреждения. Размер премии работнику определяется исходя из стоимости одного балла и набранного количества баллов по критериям.

3.2.8. Произведенный Комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии. Протокол направляется в Управляющий совет Учреждения для согласования произведенного расчета размера выплат стимулирующего характера.

По результатам рассмотрения представленного Комиссией расчета Управляющий совет Учреждения на своем заседании принимает решение. Если по представленному расчету у членов Управляющего совета не имеется возражений, замечаний, предложений и т.д., то Управляющий совет принимает решение согласовать представленный Комиссией расчет размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результаты работы.

Если Управляющий совет не согласен с представленным расчетом, то он формулирует с обязательным обоснованием свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении последних директору Учреждения.

3.2.9. На основании протокола Комиссии и с учетом мнения Управляющего совета директор Учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результаты работы. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

3.2.10. Комиссия после издания работодателем приказа, с целью прозрачности и открытости информации результаты своей работы размещает на стенде в Учреждении.

3.2.11. Единовременные выплаты за результаты работы производятся ежемесячно.

#### 3.3. Единовременное премирование:

3.3.1. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности.

3.3.2. Решение о выделении единовременной премии и ее размерах принимается Комиссией.

3.3.3. Единовременное премирование работников Учреждения осуществляется на основании приказа работодателя Учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3.3.4. При наличии у работника Учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом, премии не устанавливаются.

3.3.5. Единовременное премирование работников может производиться к праздничным датам.

#### **4. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ**

4.1. *Критериями для расчета выплат стимулирующей части* фонда оплаты труда учителей рекомендованы следующие:

- успешность и эффективность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на районных и областных конкурсах, олимпиадах);
- активность во внеурочной, воспитательной деятельности;
- обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- участие в методической, научно-исследовательской, инновационной работе;
- использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих в процессе обучения предмету.
- педагогическим работникам школы и заместителям директора по учебно-воспитательной работе предусматривается стимулирование из фонда оплаты труда, предназначенного по мероприятию «Развитие дистанционного образования детей-инвалидов» в рамках приоритетного национального проекта «Образование».

За индивидуальное дистанционное обучение на дому детей-инвалидов устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (размеры выплат определяется в пределах выделенных бюджетных ассигнований, не более 1,5 оклада):

- за высокие показатели выпускников по результатам итоговой аттестации по предметам, изучающихся дистанционно;
  - за достижения обучающимися, обучающихся дистанционно, высоких показателей, стабильность или рост качества обучения;
  - за подготовку призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня (как результат дистанционных занятий);
  - за активное вовлечение обучающихся в проектно-исследовательскую деятельность, конкурсы, дистанционные олимпиады с использованием интернет-технологий;
  - удовлетворенность обучающихся и их родителей качеством организации и проведения дистанционных занятий;
  - за составление индивидуального учебного плана с учётом возможности ребёнка-инвалида и пожеланий родителей (законных представителей);
  - за использование в учебном процессе специализированного образовательного ресурса путём расширения образовательных технологий и социализации;
  - использование элементов интерактивности в обучении и воспитании детей-инвалидов.
- повышение квалификации, профессиональная подготовка;
  - субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников;
  - субъективная оценка со стороны обучаемых школьников;
  - исполнительская дисциплина и другое.

4.2. Выплаты стимулирующего характера призваны побуждать учителя к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений учащихся) труду.

4.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в прилагаемой таблице равна 100). Для измерения результативности труда педагогического работника по каждому критерию вводятся показатели (**К1 – К14**) и шкала показателей.

4.4. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ позволяет учитывать динамику учебных достижений. Накопление первичных данных для расчета показателей (**К1 – К13**) ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля.

4.5. Для расчета **К1, К2, К3** используются как итоговые оценки по предмету за отчетный период (четверть, полугодие), так и результаты срезовых административных (школьных и (или) муниципальных работ). Предпочтительным является использование преимущественно внешней по отношению к учителю оценки учебных достижений обучающихся – результаты ЕГЭ, новая форма аттестации выпускников основной школы, административные контрольные работы и т.д., что позволит более объективно оценить учебные достижения обучающихся.

Для расчета показателя **К4** используются критерии достижений обучающихся (призеры олимпиад, победители конкурсов, участие в конференциях, семинарах).

Для расчета показателей **К5** и **К6** используются критерии активности во внеурочной воспитательной деятельности (индивидуальная работа со слабоуспевающими обучающимися), индивидуальная и дополнительная работа с хорошо успевающими учащимися, «одаренными детьми» по подготовке их к участию в различных мероприятиях).

Для расчета показателя **К7** учитывается работа по привлечению обучающихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов.

Показатель **К8** – воспитательная работа с обучающимися за рамками функционала классного руководителя.

Показатель **К9** – проведение мастер-класса, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.

Показатель **К10** – наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.д., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе.

Показатель **К11** – использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровье сберегающих технологий. Участие в мероприятии «Развитие дистанционного образования детей-инвалидов» в рамках приоритетного национального проекта «Образование».

Показатель **К12** – прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такого), обучение в аспирантуре, докторантуре.

Показатели **К13** и **К14** – положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей обучаемых школьников.

4.6. Подсчет стимулирующей части ФОТ каждого учителя производится путем умножения денежного выражения одного балла на сумму баллов каждого учителя. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы учителя, в которой учтены стимулирующие выплаты.

4.7. Расчет стимулирующей части ФОТ производится на основании разработанных в школе критериев (приложение 1, 2).

**КРИТЕРИИ**  
**ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧИТЕЛЕЙ**  
**МБОУ « Бужаниновская СОШ»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1	2	3	4	5	6
1.	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах и т.д.)	К1	Кол-во уч-ся, получивших «4», «5» по итогам периода/численность обучающихся <i>Учитывается специфика: для учителя математики – к учащимся, которым данным учителем преподается математика; для учителя начальных классов – к учащимся его класса и т.д.).</i>	от 1 до 0,8 – 10 баллов от 0,79 до 0,48 – 8 баллов от 0,47 до 0,28 – 6 баллов от 0,27 до 0,08 – 4 балла <b>Не более 10 баллов</b>	<b>40</b>
		К2	Кол-во уч-ся, получивших «1», «2» по итогам периода/численность обучающихся <i>Учитывается специфика: для учителя математики – к учащимся, которым преподается</i>	0 – 10 баллов от 0,01 до 0,04 – 5 баллов 0,041 до 0,08 – 3 балла от 0,081 до 0,12 –	

			<i>данным учителем математика; для учителя начальных классов – к учащимся его класса и т.д.)</i>	1 балл <b>Не более 10 баллов</b>	
		Динамика учебных достижений <b>К3</b>	Кол-во уч-ся, повысивших оценку по итогам периода/численность обучающихся <i>Учитывается специфика</i>	от 1 до 0,8 – 15 баллов от 0,79 до 0,48 – 10 баллов от 0,47 до 0,28 – 5 баллов от 0,27 до 0,08 – 1 балл <b>Не более 15 баллов</b>	
		Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и т.д. <b>К4</b>	Кол-во уч-ся – победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров	<i>Региональный</i> уровень – 5 баллов <i>Муниципальный</i> уровень – 2 балла <i>Школьный</i> уровень – 1 балл <b>Не более 5 баллов</b>	
	<p><b>Пример:</b>  <b>К1</b> – учитель математики ведет 5 классов, всего 150 уч-ся; на «4» и «5» - 70 уч-ся; <math>70/150 = 0,47</math> – 6 баллов  <b>К2</b> – учитель математики ведет 5 классов, всего 150 уч-ся; на «1» и «2» - 10 уч-ся; <math>10/150 = 0,07</math> – 3 балла</p>				



	<p><b>К3</b> – учитель математики ведет 5 классов, всего 15- уч-ся; повысили оценку 50 уч-ся; <math>50/150 = 0,33</math> – 5 баллов</p> <p><b>К4</b> - 5 уч-ся стали призерами школьных олимпиад * на 1 балл за каждого уч-ся = 5 баллов</p> <p>ИТОГО по критерию: <math>6 + 3 + 5 + 5 = 19</math> баллов</p>				
2.	Активность во внеурочной, воспитательной деятельности	Индивидуальная дополнительная работа со слабо успевающими учащимися <b>К5</b>	Кол-во уч-ся, имеющих «3», «2», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/численность обучающихся, имеющих «3», «2»	от 1 до 0,8 – 5 баллов от 0,79 до 0,6 – 4 балла от 0,59 до 0,4 – 3 балла от 0,39 до 0,2 – 2 балла от 0,19 до 0,08 – 1 балл <i>Не более 5 баллов</i>	<b>20</b>
		Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими учащимися <b>К6</b>	Кол-во уч-ся, имеющих «4», «5», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/численность обучающихся, имеющих «4» и «5»	от 1 до 0,8 – 5 баллов от 0,79 до 0,6 – 4 балла от 0,59 до 0,4 – 3 балла от 0,39 до 0,2 – 2 балла от 0,19 до 0,08 – 1 балл <i>Не более 5 баллов</i>	

		<p>Работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками учебных часов</p> <p><b>К7</b></p>	<p>Кол-во уч-ся, посещающих факультативные занятия, кружки и др. систематические занятия/численность учащихся</p> <p><i>Учитывается специфика: для учителя математики – к учащимся, изучающим данный предмет и посещающим дополнительные занятия.</i></p>	<p>от 1 до 0,8 – 5 баллов от 0,79 до 0,6 – 4 балла от 0,59 до 0,4 – 3 балла от 0,39 до 0,2 – 2 балла от 0,19 до 0,05 – 1 балл</p> <p><b>Не более 5 баллов</b></p>	
		<p>Воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя</p> <p><b>К8</b></p>	<p>Кол-во учащихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера/численность учащихся</p> <p><i>Учитывается специфика: для учителя математики – к учащимся, которым преподается предмет.</i></p>	<p>от 1 до 0,8 – 5 баллов от 0,79 до 0,6 – 4 балла от 0,59 до 0,4 – 3 балла от 0,39 до 0,2 – 2 балла от 0,19 до 0,04 – 1 балл</p>	
<p><b>Пример:</b>  <b>К5</b> – обучающиеся на «3», «2», «1» 50 чел.; проведены индивидуальные занятия с 10 учащимися; <math>10/50 = 0,2</math> – 2 балла  <b>К6</b> - обучающиеся на «4» и «5» 70 чел.; проведены индивидуальные занятия с 8 учащимися; <math>8/70 = 0,11</math> – 1 балл  <b>К7</b> - всего 150 уч-ся; кол-во уч-ся, посещающих факультативы, кружки – 50; <math>50/150 = 0,33</math> – 2 балла  <b>К8</b> - всего 150 уч-ся; кол-во уч-ся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера 20; <math>20/150 = 0,13</math> – 1 балл</p>					

	ИТОГО по критерию 2: 2+ 1 + 2 + 1 = 6 баллов				
<b>3.</b>	<b>Обобщение и распространение передового педагогического опыта</b>	Проведение мастер-классов, открытых уроков. Выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.д.	Количество мероприятий	Всероссийский уровень – 10 баллов Региональный уровень – 8 баллов Муниципальный уровень – 7 бал. Школьный уровень – 5 балл	
	<b>Пример:</b> <b>К9</b> – школьный уровень: мастер-класс, выступление на конференции, выступление на семинаре – 1 балл за каждое мероприятие – 3 балла ИТОГО по критерию 3: 3 балла				
<b>4.</b>	<b>Участие в методической, научно-исследовательской работе. Исполнительская дисциплина.</b>	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.д., применяемых в образовательном процессе. <b>К10</b>	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	В зависимости от сложности, объема и результативности работы до 5 баллов. Высокое качество работы по ведению документации от 5 до 10 баллов	<b>5</b>

	<p><b>Пример:</b>  <b>К10</b> – учитель математики является руководителем школьного методического объединения учителей математики, разработал и применяет методику проведения уроков по определенной теме – 5 баллов  ИТОГО по критерию 4: 5 баллов</p>				
5.	<p><b>Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету</b></p>	<p>Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий.  Участие в мероприятии «Развитие дистанционного образования детей-инвалидов» в рамках приоритетного национального проекта «Образование».  <b>К11</b></p>	<p>Количество занятий с учащимися (в том числе уроков, факультативных и кружковых занятий и др.) с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий</p>	<p>На основе результатов внутришкольного контроля до 5 баллов</p>	<p><b>5</b></p> <p><b>50</b></p>
	<p><b>Пример:</b>  <b>К11</b> – учитель математики систематически, дидактически обоснованно использовал мультимедийные средства обучения, компьютерные программы – 5 баллов</p>				

6.	<b>Повышение квалификации, профессиональная подготовка</b>	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре <b>К12</b>	Свидетельства, сертификаты и т.д. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе – по накопительной системе)	Обучение по программам высшего образования – до 5 баллов Повышение квалификации – до 5 баллов Профессиональная подготовка – до 2 баллов Обучение в аспирантуре, докторантуре – до 5 баллов <i>Не более 5 баллов</i>	<b>5</b>
<p><b>Пример:</b>  <b>К12</b> – повышение квалификации в ПАПО – 2 балла</p>					
7.	<b>Субъективная оценка со стороны родителей обучающихся школьников</b>	Положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей обучающихся школьников <b>К13</b>	Количество положительных голосов/количество опрошенных	от 1 до 0,8 – 5 баллов от 0,79 до 0,6 – 4 балла от 0,59 до 0,4 – 3 балла от 0,39 до 0,2 – 2 балла	<b>5</b>

				от 0,19 до 0,05 – 1 балла <b>Не более 5 баллов</b>	
<p><b>Пример:</b>  <b>К13</b> – количество положительных голосов – 100, количество опрошенных – 120; <math>100/120 = 0,8</math> – 5 баллов  ИТОГО по критерию 7: 5 баллов</p>					
<b>8.</b>	<b>Субъективная оценка со стороны обучаемых школьников</b>	Положительная оценка деятельности учителя со стороны обучаемых школьников <b>К14</b>	Количество положительных голосов/количество опрошенных	от 1 до 0,8 – 5 баллов от 0,79 до 0,6 – 4 балла от 0,59 до 0,4 – 3 балла от 0,39 до 0,2 – 2 балла от 0,19 до 0,05 – 1 балл <b>Не более 5 баллов</b>	<b>5</b>
<p><b>Пример:</b>  <b>К14</b> – количество положительных голосов -110; количество опрошенных – 120; <math>110/120 = 0,92</math> – 5 баллов  ИТОГО по критерию 8: 5 баллов</p>					
<b>В заключении суммируются все баллы по всем критериям и получается итоговая сумма баллов одного учителя.</b>					

**КРИТЕРИИ**  
**ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**  
**ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА, СПЕЦИАЛИСТОВ И ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА**  
**МБОУ»Бужаниновская СОШ»**

**1.1. Заместитель директора по УВР**

№	Критерий	Показатели	Шкала	Мах балл по критериям
1	<i>Качество и общедоступность общего образования в учреждении</i>	Общие показатели успеваемости учащихся по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования). Кол-во уч-ся, получивших «4», «5» по итогам периода/численность обучающихся от 1 до 0,8 – 5 баллов; от 0,79 до 0,48 – 4 баллов; от 0,47 до 0,28 – 2 баллов; от 0,27 до 0,08 – 1 балла	0 – 5	57
		Качество освоения учебных программ: Кол-во уч-ся, получивших «4», «5» по итогам периода/численность обучающихся от 1 до 0,8 – 5 баллов; от 0,79 до 0,48 – 4 баллов; от 0,47 до 0,28 – 2 баллов;	0 - 5	

		от 0,27 до 0,08 – 1 балла		
		<p>Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом.</p> <p>Кол-во уч-ся, повысивших оценку по итогам периода/ численность обучающихся</p> <p>от 1 до 0,8 – 5 баллов;</p> <p>от 0,79 до 0,48 – 4 баллов;</p> <p>от 0,47 до 0,28 – 2 баллов;</p> <p>от 0,27 до 0,08 – 1 балл</p>	0 – 5	
		<p>Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися</p> <p>количество учащихся, имеющих «3», «2», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/ численность обучающихся, имеющих «3», «2».</p> <p>от 1 до 0,8 – 6 баллов;</p> <p>от 0,79 до 0,6 – 4 балла;</p> <p>от 0,59 до 0,4 – 3 балла;</p> <p>от 0,39 до 0,2 – 2 балла</p> <p>от 0,19 до 0,08 – 1 балл</p>	0-6	
		<p>Реализация программы «Интеллект» (одаренные дети)</p> <p>организация работы с выходом на результат</p> <p>Всероссийский уровень – 8 баллов</p> <p>Региональный уровень – 6 баллов;</p> <p>Муниципальный уровень – 4 балла;</p>	0 - 8	



Школьный уровень – 2 балл	
Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней. Всероссийский уровень – 5 баллов Региональный уровень – 3 баллов; Муниципальный уровень – 2 балла;	0 – 5
Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей). Высокий уровень – 3 Средний уровень – 2 Средний уровень с 1 замечанием – 1            Низкий уровень - 0	0 – 3
Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях). Региональный уровень – 3 баллов; Муниципальный уровень – 2 балла; Школьный уровень – 1 балл	0 – 3
Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений. Муниципальный уровень – 4 балла; Школьный уровень – 2 балл	0 – 4
Разработка и реализация инновационных и экспериментальных проектов. Контроль реализации мероприятия «Развитие	0 – 7

		дистанционного образования детей-инвалидов» в рамках приоритетного национального проекта «Образование». Участие в инновационной и экспериментальной деятельности с выходом на результат .		
		Отсутствие обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном образовательном учреждении.	0 – 1	
2	<b>Кадровые ресурсы учреждения</b>	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав.	0 – 1	6
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе). Региональный уровень – 3 баллов; Муниципальный уровень – 2 балла; Школьный уровень – 1 балл	0 – 3	
		Работа с молодыми специалистами.	0 – 2	
3	<b>Социальный критерий</b>	Сохранение контингента обучающихся (без учета смены места жительства).	0 – 2	20
		Организация различных форм внеклассной и внеурочной работы (в том числе олимпиады, конкурсы, предметные недели). Предметные мероприятия - 5 Досуговые мероприятия - 3	0 – 5 0 – 3	
		Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления	0 – 8	

		детей и подростков		
		Занятость учащихся во внеурочное время.	0 – 2	
4	<i>Эффективность управленческой деятельности</i>	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	0 – 1	14
		Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	0 – 10	
		Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней (НПО, педагог года и т.д.)	0 – 3	
5	<i>Сохранение здоровья учащихся в учреждении</i>	Организация обеспечения учащихся горячим питанием.	0 – 3	10
		Организация обучения детей с отклонениями в развитии.	0 – 3	
		Снижение заболеваемости учащихся.	0 – 2	
		Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся.	0 – 2	
				100

### 1.2. Заместитель директора по ВР, социальный педагог, педагог-психолог

№	Критерий	Показатели	Шкала	Мах балл по критериям
---	----------	------------	-------	-----------------------

1	<b>Качество и общедоступность общего образования в учреждении</b>	Реализация программы «Интеллект». организация работы с выходом на результат Всероссийский уровень – 8 баллов Региональный уровень – 6 баллов; Муниципальный уровень – 4 балла; Школьный уровень – 2 балл	0 - 8	27
		Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней. Всероссийский уровень – 5 баллов Региональный уровень – 3 баллов; Муниципальный уровень – 2 балла;	0 – 5	
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях). Региональный уровень – 3 баллов; Муниципальный уровень – 2 балла; Школьный уровень – 1 балл	0 – 3	
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества воспитания, участие в работе районных методических объединений. Муниципальный уровень – 4 балла; Школьный уровень – 2 балла.	0 – 4	
		Мониторинг эффективности ОП и его модернизация.	0 – 2	
		Разработка и реализация инновационных и экспериментальных проектов. Участие в инновационной и экспериментальной деятельности с выходом на результат.	0 – 5	
		2	<b>Кадровые ресурсы</b>	

	<i>учреждения</i>	состав по доп. образованию.		
		Развитие педагогического творчества и творчества классных руководителей (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе). Региональный уровень – 3 баллов; Муниципальный уровень – 2 балла; Школьный уровень – 1 балл	0 – 3	
		Работа с молодыми специалистами.	0 – 2	
3	<b>Социальный критерий</b>	Отсутствие отчислений из учреждения, сохранение контингента в классах.	0 – 1	37
		Организация различных форм внеклассной и внеурочной работы (в том числе олимпиады, конкурсы, предметные недели)	0 – 5	
		Предметные мероприятия - 5 Досуговые мероприятия - 3	0 – 3	
		Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися.	0 – 1	
		Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися.	0 - 2	
		Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	0 - 2	
		Работа с детьми девиантного поведения, снижение численности учащихся стоящих на внутришкольном учете.	0 – 4	
		Эффективность работы комиссии с семьями, состоящими на	0 – 3	

		ВШУ.		
		Систематическая, эффективная работа с семьями разных категорий.	0 – 3	
		Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков.	0 – 8	
		Занятость учащихся во внеурочное время (в том числе организация перемен).	0 – 5	
5	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	0 – 1	19
		Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	0 – 10	
		Качественная организация дежурства по школе.	0 – 5	
		Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней (ПНПО, педагог года и др.)	0 – 3	
6	<b>Сохранение здоровья учащихся в учреждении</b>	Контроль за организацией обеспечения учащихся горячим питанием.	0 – 1	11
		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)	0 – 6	
		Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся.	0 – 4	

### 1.3. Заместитель директора по безопасности

№	Критерий	Показатели	Шкала	Мах балл по критериям
1	<i>Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса</i>	Организация безопасных условий ОП.	0 – 5	38
		Организация пропускного режима.	0 – 5	
		Обеспечение безопасных условий труда.	0 - 5	
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда .	0 – 5	
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	0 – 5	
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам безопасности ОП, участие в работе районных объединений. Муниципальный уровень – 4 балла; Школьный уровень – 2 балл	0 – 4	
		Обеспечение безопасных условий проведения внеклассных и внеурочных мероприятий.	0 – 4	
		Разработка инструкций по правилам поведения при ЧС.	0 – 5	
2	<i>Эффективность управленческой деятельности</i>	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	0 – 2	41
		Эффективность работы антитеррористической группы.	0 – 15	
		Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное	0 – 15	

		ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.).		
		Качественная работа охранной службы.	0 – 9	
3	<b>Социаль-ный критерий</b>	Отсутствие травматизма в ОУ.	0 – 8	21
		Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися.	0 – 1	
		Работа с детьми девиантного поведения, снижение численности учащихся стоящих на внутришкольном учете.	0 – 3	
		Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков.	0 – 3	
		Занятость учащихся во внеурочное время (в том числе организация перемен и экскурсий).	0 – 5	
				100

#### 1.4. Заместитель директора по АХР

№	Критерий	Показатели	Шкала	Мах балл по критериям
1	<b>Создание условий для осуществления учебно-воспитательного</b>	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности).	0 – 8	85



	<i>процесса</i>	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.).	0 – 8	
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	0 – 10	
		Обеспечение комфортных санитарно – бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	0 – 6	
		Проведение генеральных уборок.	0 – 6	
		Контроль за организацией качественного питания.	0 - 8	
		Контроль за своевременной доставкой качественных продуктов питания.	0 - 6	
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта.	0 – 8	
		Обеспечение безопасных условий труда.	0 - 6	
		Своевременное и качественное ведение финансово-хозяйственной документации и отчетности.	0 - 6	
		Эстетические условия, оформление школы, рекреаций, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.	0 – 6	
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	0 – 7	
2	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	0 – 2	15


	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	0 – 10	
	Укомплектованность кадрами, их качественный состав.	0 – 3	
			100

### 1.5. УВП и МОП.

№	Критерий	Показатели	Шкала	Мах балл по критериям
	<i>Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса</i>	Высокое качество выполняемой работы.	0 – 10	
		Обеспечение комфортных санитарно – бытовых условий (содержание гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.).	0 – 4	
		Высокое качество проведение генеральных уборок.	0 – 5	
		Соблюдение норм Сан ПиН при выполнении работ.	0 – 4	
		Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями Сан ПиН.	0 - 4	
		Соблюдение безопасных условий труда.	0 - 4	
		Соблюдение температурного режима.	0 – 4	
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	0 – 5	
		Высокая читательская активность участников ОП (библиотекарь).	0 – 5	

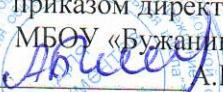
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга (библиотекарь).	0 – 5	
	Проведение общешкольных и районных мероприятий (библиотекарь).	0 – 5	
	Оформление тематических выставок (библиотекарь).	0 – 5	
	Выполнение плана работы библиотекаря.	0 – 5	
	Исполнительская дисциплина.	0 – 8	
	Ведение документации(библиотекарь).	0 – 8	
	Отсутствие обоснованных обращений участников ОП по поводу конфликтных ситуаций.	0 – 1	
	Внешняя оценка деятельности: без замечаний – 10 1-2 замечания – 5 3-4 замечания – 2	0 – 10	
			100

**«СОГЛАСОВАНО»**

Председатель Профсоюзного комитета  
 М.М.Панова  
« 28 » марта 20 17 г.

Положение рассмотрено и одобрено  
на заседание трудового коллектива  
(Протокол № 2 от « 28 » марта 2017 года)

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом директора  
МБОУ «Бужаниновская СОШ»  
 А.Б.Никульцев  
от « 27 » марта 2017 года

Положение рассмотрено и  
одобрено на заседании  
Управляющего совета  
(Протокол № 8  
от « 29 » марта 2017 года)

## ПОЛОЖЕНИЕ

**об установлении надбавок, доплат компенсационного характера,  
за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным  
процессом и не входящих в круг основных обязанностей  
работника и выплат стимулирующего характера.**

### 1. Базовая часть.

Размеры месячных должностных окладов работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяются при помощи ставок заработной платы (должностных окладов), установленных Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Сергиево-Посадского района, утвержденным приказом администрации Сергиево-Посадского муниципального района Управления образования от 27.09.2016г. № 612 , в соответствии с п.2 постановления Главы Сергиево-Посадского муниципального района от 09.09.2016 № 1184-ПГ «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Сергиево-Посадского муниципального района Московской области, утвержденное постановление главы Сергиево-Посадского муниципального района от 27.02.2014 № 292-ПГ». Для педагогических работников необходимо учесть объем учебной нагрузки путем умножения часовой тарифной ставки на фактическую нагрузку, установленную при ежегодной тарификации.

В Положении об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Сергиево-Посадского района предусматриваются случаи, при которых повышаются тарифные ставки (должностные оклады).

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из ставки (оклада) без учета повышения по другим основаниям, то есть, проценты, на которые установлено каждое повышение, суммируются и повышение устанавливается на получаемый общий процент. В результате повышений по всем основаниям образуются новые размеры ставок (окладов), из которых в свою очередь исчисляется заработная плата работников в зависимости от учебной нагрузки и установленных надбавок и доплат.

Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Сергиево-Посадского района предусмотрено повышение ставок заработной

платы (должностных окладов), работникам имеющим ученые степени. Помимо этого настоящим Соглашением за наличие почетного звания или отраслевой награды, предусмотрено повышение ставок заработной платы в случаях и размерах указанных в п. 3.11. настоящего соглашения.

### **1.2. Доплаты компенсационного характера:**

В случаях, непосредственно предусмотренных законодательством, работникам устанавливаются доплаты (либо компенсации) за условия труда, отличающиеся от нормальных. Расходы на эти доплаты могут быть запланированы заранее (заложены в бюджет):

работникам за работу в ночное время - в размере 35%;

работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени - в размере 15% (для медицинского персонала - 30%);

работникам отдельных видов образовательных учреждений за работу в праздничные дни - в размере не менее 100% за все фактически отработанное время;

работникам за работу с неблагоприятными условиями труда (с тяжелыми и вредными условиями труда) - в размере до 12%;

работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ - в размере оплаты фактически выполняемой совмещаемой работы, но не выше суммы, предусмотренной на оплату труда по данной вакантной должности;

работникам за выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующего работника - в размере, устанавливаемом приказом по учреждению, исходя из разницы в окладах или фактической стоимости выполненных работ;

Приведенный в настоящем разделе перечень оснований повышения размеров ставок (окладов) может быть расширен на основании принятия нормативных правовых актов органами государственной власти Российской Федерации, Московской области, местного самоуправления в соответствии с их компетенцией и принципом разделения полномочий (законы, постановления, указы, приказы, соглашения).

### **1.3. Доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника:**

Учреждению предусматриваются средства в размере 15 процентов фонда оплаты труда данного учреждения на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника:

Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Сергиево-Посадского района, предусмотрено, что размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника и порядок их установления, определяются учреждением в пределах указанных средств самостоятельно и

устанавливаются локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором (соглашением).

Дополнительные работы, выполняемые работниками образовательных учреждений, по своему содержанию и характеру могут быть непосредственно связаны с образовательным процессом:

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый процент доплат от ставки заработной платы (должностных окладов) педагогических работников с учетом фактической нагрузки
1.	За классное руководство: В 1-4 классах общеобразовательных учреждений 5-11 классах общеобразовательных учреждений	не более 15 не более 20
2.	За проверку тетрадей и письменных работ: 1) за проверку тетрадей в 1-4 классах общеобразовательных учреждений 2) за проверку письменных работ в 5-11 класса общеобразовательных учреждений: - по русскому языку и литературе - по математике - по иностранному языку. Черчению, химии, физике и другим предметам в соответствии с аккредитованными общеобразовательными программами Оплата за проверку письменных работ учителям общеобразовательных учреждений производится пропорционально установленному объему учебной нагрузки. Учителям вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений в группах с заочной формой обучения дополнительная оплата труда за проверку письменных работ не производится	не более 10  не более 15 не более 10  не более 5
3.	За заведование элементами инфраструктуры, в которых требуется постоянное обновление содержания оформления, необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования: - кабинетами  - лабораториями (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)  - учебно-опытными участками (хозяйствами, теплицами. Машинно-тракторными станциями) при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании	не более 10  не более 10  не более 25

	- групповыми комнатами при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании	не более 25
4.	За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании) и обеспечение техники безопасности в них:  - заведование учебными мастерскими  - заведование комбинированными мастерскими	не более 20  не более 35
5.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	не более 10
6.	За консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ обучающихся	не более 10
7.	За подготовку обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам	не более 10
8.	За подготовку обучающихся – победителей и призеров конкурсов, олимпиад, соревнований:  - международные и всероссийские  - областные	не более 50  не более 25
9.	За подготовку к урокам и другим видам учебных занятий. Имеющих большую информационную емкость предмета (литература, история, география, биология. Обществознание)	не более 5
10.	За изготовление дидактического материала. Инструктивно-методических. Раздаточных пособий, учебно-методических пособий и раздаточного материала для проведения занятий с обучающимися, для развития их творческих способностей в досуговой, познавательной и игровой деятельности	не более 15
11.	За организацию трудового обучения, общественно-полезного труда и профориентацию в образовательных учреждениях	не более 10
12.	За руководство методическими. Цикловыми и предметными комиссиями	не более 15
13.	За обслуживание вычислительной техники (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании) за каждый работающий компьютер	не более 5
14.	За работу с родителями (законными представителями) обучающихся	не более 5
15.	За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию обучающихся, (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	не более 30
16.	За ведение библиотечной работы (при отсутствии должности библиотекаря)	не более 25
17.	За ведение делопроизводства (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	не более 15

18.	За создание и обновление электронной базы данных на участников образовательного процесса	не более 20
19.	За заведование учебно-консультационными пунктами (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	не более 15
20.	За организацию проезда обучающихся к месту учебы и обратно	не более 10
21.	За организацию горячего питания обучающихся (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	не более 15
22.	За работу по внедрению здоровьесберегающих технологий	не более 10
23.	За организацию в образовательном учреждении школьного музея	не более 10
24.	За участие в работе по организации и проведению мероприятий муниципального, областного, федерального уровня: - по распространению педагогического опыта, работы с родителями (законными представителями), реализации программ наставничества, осуществлению работы с молодыми специалистами	не более 10
25.	За участие в работе экспертных групп. В составе жюри и комиссий конкурсов и смотров различного уровня	не более 15
26.	За работу в особых условиях при проведении выездных мероприятий с обучающимися: слеты, сборы, походы, экскурсии и т.д.	не более 10
27.	За сопровождение обучающихся на мероприятия различного уровня	не более 20
28.	За работу по профориентации с обучающимися	не более 5
29.	За работу по адаптации молодых специалистов	не более 10
30.	За работу по профилактике и недопущению самовольных уходов обучающихся	не более 20
31.	За индивидуальную работу по социализации детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья	не более 20
32.	За работу тьюторского сопровождения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	не более 30
33.	За осуществление инклюзивного обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в классах (группах), реализующих основные образовательные программы	не более 20
34.	За работу с сайтом образовательного учреждения по размещению и обновлению информации	не более 15
35.	За руководство и работу в психолого-медико-педагогическом консилиуме	не более 10
36.	За ведение экспериментальной и инновационной работы	не более 15



37.	За работу со школьным порталом	не более 15
38.	За работу с электронным мониторингом	не более 15
39.	За исполнение обязанностей контрактного управляющего	не более 15

Приложение 4

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Бужаниновская средняя общеобразовательная школа»

«Согласовано»  
Председатель профкома:  
  
М.М.Панова  
« 28 » марта 2017 года



«Утверждено»  
Директор школы:  
  
А.Б.Никульцев  
« 27 » марта 2017 года



## СОГЛАШЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

ОБЩИЕ МЕРОПРИЯТИЯ	СРОКИ ВЫПОЛНЕНИЯ
<b>1. Организационные</b>	
Аттестация рабочих мест по условиям труда, с перечнем рабочих мест с указанием опасных и вредных факторов производственной среды, подлежащих инструментальной оценке.	В соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утв. постановлением Минтруда от 14.03.97 № 12. Проводится один раз в пять лет .
Сертификация работ по охране труда	В соответствии с постановлением Минтруда России от 24.04.02 № 28 « О создании системы сертификации работ по охране труда в организациях»
Обучение и проверка знаний по охране труда	В соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны »

Обучение работников безопасным методам и приемам работы.	В соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда, Общие положения»
Организация кабинетов, уголков, передвижных лабораторий, приобретение для них необходимых приборов, наглядных пособий, демонстрационной аппаратуры и т.п., проведение выставок по охране труда	В течение года
Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения. Обеспечение журналами регистрации инструктажа ,законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности.	Раз в году инструктажи по электробезопасности. Вводный инструктаж проводится с работниками при приеме его на работу. Инструктажи по охране труда на рабочем месте проводятся не реже 1 раза в полугодие. Курсовая переподготовка работников образования по охране труда проводится 1 раз в 3 года.
Разработка и утверждение перечней производств, работ, профессий и должностей, на которые по условиям труда установлены дополнительные льготы	-ежегодные и периодические медицинские осмотры в установленном порядке. -право на досрочную трудовую пенсию и дополнительный отпуск. -компенсацию за работу в опасных и вредных условиях труда.
<b>Технические</b>	
Модернизация технологического, подъемно-транспортного и другого производственного оборудования. Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений.	Ежегодно
Перепланировка кабинетов, размещение производственного оборудования, организация рабочих мест для обеспечения безопасности работников (ГОСТ 12.03.002 САНПиНа)	По необходимости
Нанесение на производственное оборудование коммуникации и другие объекты сигнальных цветов и знаков	По необходимости

безопасности (ГОСТ 12.4.026, ГОСТ 12.4.040, ГОСТ 14202).	
<b>Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>	
Организация и оснащение медицинских пунктов ,обеспечение аптечками первой медицинской помощи	В соответствии с рекомендациями Минздрава России (протокол от 05.04.00 № 2)
<b>Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>	
В соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлениями Минтруда России, Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденным постановлением Минтруда России от 18.12.98 № 51( с изм. и доп. утв. Постановлением Минтруда от 29.10.99 № 39)	-бесплатную выдачу мыла и других обеззараживающих средств. -обеспечение защиты органов зрения, дыхания,слуха,защитыголовы, защиты от падения с высоты.
<b>Мероприятия по пожарной безопасности</b>	
Разработка, утверждение по согласованию с профкомом учреждения инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.004-91, а также на основе Правил пожарной безопасности.	объективной инструкции – о мерах пожарной безопасности ( один раз в пять лет)  - обеспечение структурных подразделений учреждения первичными средствами пожаротушения - ежегодно. организация и обучения работающих и обучающихся в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала - ежемесячно.

**СОГЛАШЕНИЕ  
ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2017 год**

Администрация и профсоюзный комитет

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Бужаниновская средняя общеобразовательная школа»  
(наименование учреждения)**

Содержание мероприятий (работ)	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Отметка о выполнении
Перезарядка огнетушителей Благоустройство территорий(спил деревьев) Замена оконных блоков Замена мебели по мере износа Проведение медосмотра сотрудников Инструктаж по технике безопасности	март-апрель весна-лето 2017 2017г. осень 2017г. март 2017г. в течение года	зам.директора по безопасности Панова М.М. завхоз Зверева Л.П. завхоз Зверева Л.П. завхоз Зверева Л.П. завхоз Зверева Л.П. зам.директора по безопасности Панова М.М.	

Председатель профкома \_\_\_\_\_ Панова М.М.



Директор \_\_\_\_\_ Никульцев А.Б.



**АКТ**  
проверки выполнения соглашения по охране труда от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200 г.

Мы, председатель профсоюзного комитета

и

руководитель

учреждения

проверили выполнение соглашения по охране труда за \_\_\_\_\_ полугодие 200 г.

\_\_\_\_\_  
(наименование учреждения, адрес)

№ №	Наименование мероприятий, предусмотренных соглашением	Какая работа выполнена	Ассигновано по соглашению	Фактически израсходовано	Оценка качества выполненной работы и эффективность проведенных мероприятий	Причина невыполнения мероприятий
1	2	3	4	5	6	7