

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №4»

на 2015-2018 год(ы)

От работодателя:

директор общеобразовательного учреждения

 Маслова Л.Н.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.



От работников:

председатель первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения

 Тугова Т.Н.

(подпись, Ф.И.О.)



Принят общим собранием работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №4» (протокол № 4 от «4» 12 2015г.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в КГКУ ЦЗН <u>Локтевского района</u> « <u>28</u> » <u>декабря</u> 20 <u>15</u> года Регистрационный номер <u>35</u> Директор (должность) <u>Тугова Т.Н.</u> (подпись) 
--

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, цель которого - создание более благоприятных условий труда, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства.

1.2. Коллективный договор заключён между работодателем в лице директора МБОУ учреждение «Средняя общеобразовательная школа №4» (далее - Работодатель) действующего на основании Устава образовательного учреждения и работниками, представляемыми профсоюзным комитетом (далее - Профком), действующим на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Алтайского края, отраслевыми соглашениями.

1.4. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе учреждения, а также высокопроизводительному и качественному труду присутствующим профсоюзам методами и средствами.

1.5. В период действия коллективного договора, при выполнении работодателем положений коллективного договора, профсоюзный комитет не выступает организатором коллективных действий и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора в течение 7 дней должен быть доведен до сведения всех работников учреждения.

1.7. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.44 ТК РФ).

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

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

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

1.9. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием работников ОУ представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

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

2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

- строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

- обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

2.3. Работодатель:

- предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

- обеспечивает учет мнения профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений, подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения.

2.4. Профком:

- способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности работников ОУ, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

- представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

- в соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

- выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.
- оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.
- организует правовой всеобуч для работников учреждения.
- осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- направляет Учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).
- осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

2.5. Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения на общем собрании работников, порядка участия представителей работников в управлении образовательным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

2.6. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с профкомом; аттестация работников на соответствие занимаемой должности проводится при участии представителей профкома в составе аттестационной комиссии.

3. Трудовой договор

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (ст. 67 ТК РФ), как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет, в случае когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно, в случаях предусмотренных статьёй 59 Трудового кодекса Российской Федерации (ст.58, 59 ТК РФ).

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

3.3. При приеме на работу (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, должностными инструкциями.

3.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется 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. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.5. В трудовой договор с работниками включается условие о неразглашении персональных данных работников.

3.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другое. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.7. 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 с учетом мнения (по согласованию) профкома. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. 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. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других общеобразовательных учреждений и работникам 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 ставку заработной платы.

3.9. 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.

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

3.11. 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;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временного отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

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

3.12. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае, когда причины, указанные в части первой статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном [статьей 372](#) Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

3.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.14. Администрация обязуется при сокращении численности штатов в первую очередь расторгать трудовые договоры с совместителями и временными работниками.

3.15. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

3.16. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5,6 (а, б, д) ст. 81 Трудового кодекса РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке ст.373 ТК РФ (Основание: ст. 82 ТК РФ).

3.17. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника образовательного учреждения

по инициативе администрации этого образовательного учреждения до истечения срока действия трудового договора (контракта) являются:

- 1) повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

4. Обеспечение занятости, высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представить в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Предупредить орган службы занятости населения об увольнении работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

4.2. Критерием массового высвобождения работников является увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

4.3. Работодатель обязуется предупреждать работников о предстоящем увольнении письменным распоряжением (уведомлением) не позднее, чем за два месяца персонально под расписку.

4.4. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения.

4.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ преимущественное право оставления на работе имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право возвращения в учреждение при открывшейся вакансии, в том числе и на определенный срок.

Профком обязуется контролировать вопросы переквалификации и трудоустройства работников, уволенных в связи с сокращением штатов.

Стороны договорились, что увольнение работников, членов профсоюза по инициативе работодателя по всем основаниям производится по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом (ст.82 ТК РФ).

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

5.1. Работодатель обязуется:

Разрабатывать и реализовывать планы и программы развития персонала на 3 года.

Определять с учетом мнения профсоюзного комитета потребность в повышении квалификации и профессиональной подготовке персонала с учетом квалификационных требований (государственных профессиональных стандартов) на каждый календарный год согласно плану развития учреждения.

Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников и создавать необходимые условия для их профессионального развития. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

Осуществлять материально–техническое обеспечение и оснащение процесса профессионального развития персонала в организации. Привлекать дополнительные источники финансирования и материально–технические средства для профессионального развития персонала.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Оплата труда

6.1. Администрация обязуется оплачивать труд работников на основе настоящего Коллективного договора, системы и положений об оплате труда, утверждённых по согласованию с Профкомом (ст.135 ТК РФ).

6.2. Система и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера (приложения № 1-5), а также нормы оплаты труда устанавливаются Администрацией школы совместно с представительным органом профсоюзной организации школы в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных средств и закрепляются в Положении о формировании системы оплаты труда (ст. 135, 144, 147, 149, 154 ТК РФ).

6.3. Введение новых условий оплаты труда или их изменение производится по согласованию с Профкомом.

6.4. Днями выплаты заработной платы являются 3 и 20 числа текущего месяца.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

6.5. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, компенсационных выплат на книгоиздательскую продукцию, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

6.6. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

6.7. Выплачивать заработную плату через - ОАО Сбербанк России Змеиногорское ОСБ 23132/058 путём перечисления на пластиковые карты.

6.8. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате (приложение № 6)

6.9. При выплате заработной платы всем работникам выдаются расчетные листки с указанием количества проработанного времени; видов доплат; сумм, начисленных за работу; сумм удержаний из заработной платы и сумм, причитающихся к выдаче (в соответствии со ст.136 ТК РФ).

6.10. Формировать фонд оплаты труда работников учреждений на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств субъектов РФ, местных бюджетов.

6.11. Установить размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, в пределах имеющихся средств, с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.12. Установить выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения на основании Положений о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам и об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников. Документы разрабатываются и реализуются с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации

6.13. Заработную плату исчислять в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

Заработная плата включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- доплаты за выполнение работ, связанных, с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), иные выплаты компенсационного характера, предусмотренное действующим законодательством;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

При НСОТ:

- производить оплату труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, исходя из базовой и стимулирующих частей;
- определить объем стимулирующей части фонда оплаты труда в размере не менее 20% от фонда оплаты труда;
- установить, что базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей и специальной частей;
- определить, что общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных ими часов и стоимости ученика-часа (часы аудиторной занятости) и часов (неаудиторной занятости);
- разработать в образовательном учреждении перечень видов неаудиторной занятости.

Установить, что специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя выплаты:

- за квалификационную категорию педагога;
- за непрерывный педагогический стаж;
- за наличие почетного звания, отраслевых наград;
- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности;
- за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, углубленное обучение;

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- молодым специалистам;
- иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

Порядок распределения фонда неаудиторной занятости и объем специальной части фонда оплаты труда определяется образовательным учреждением самостоятельно.

Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов.

6.14. Производить изменение заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, вручении государственных наград – со дня присвоения, вручения.

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

6.15. Педагогическим работникам учреждений образования (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивать ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере 100 рублей.

(Данную компенсацию выплачивать в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных, по уходу за ребенком, дополнительных и т.п.), а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена. Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит).

6.16. Устанавливать оплату труда педагога-психолога, библиотекаря в учреждении применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих общепромышленных областей по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.17. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, выплачивается первые 3 года ежемесячная поощрительная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы). С целью привлечения молодых специалистов, выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, выплачивается первые три года ежемесячная поощрительная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) **1 год – до 30 %, 2 год – до 20%, 3 год – до 10%.**

6.18. Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета не ниже двух третьей средней заработной платы (оплата по тарификации), если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст.157 ТК РФ).

6.19. Утверждать тарификационные списки на начало нового учебного года на учителей по согласованию с профкомом.

6.20. Оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, может определяться: в соответствии со стоимостью ученика-часа. (Приказ управления Алтайского края по образованию и делам молодежи от 22.06.2010г. № 2012).

6.21. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке заработную плату в полном размере (ст. 414 ТК РФ).

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.22. Направлять внебюджетные, а также сэкономленные средства фонда оплаты труда образовательного учреждения на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.23. Для организации выплат стимулирующего характера в учреждении назначается экспертная комиссия, в функции которого входит контроль за своевременной и справедливой выплатой стимулирующей части заработной платы работникам.

6.24. График заседания Комиссии утверждается Администрацией.

6.25. Ставки заработной платы педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и (или) квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.26. Тарификация учителей производится 2 раза в год в августе т.г. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется раздельно также по полугодиям.

6.27. Учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации до конца учебного года, выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;
- заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

6.28. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии Федеральным законом РФ № 82-ФЗ ст.1.

6.29. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

6.30. В учреждении производятся компенсационные выплаты за работу в тяжелых и вредных условиях труда в размере до 12 процентов должностного оклада, (оклада), ставки заработной платы.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест. До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, осуществляется повышенная оплата труда.

6.31. Работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же Учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей)

или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (в соответствии со ст.151 ТК РФ).

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Доплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) основного работника - по соглашению сторон.

Работодатель и профсоюзный комитет совместно предпринимают упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника, а также прилагают совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.32 Работодатель обязуется не допускать привлечения работников к сверхурочным работам более чем 120 часов в год и только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.99 ТК РФ).

6.33. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

К работе в выходной или нерабочий праздничный день работник может привлекаться только по его письменному согласию.

6.34. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 15), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиками сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

7.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

7.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденное приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. № 69.

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

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

7.5. Расписание уроков составляется и утверждается Администрацией школы с учётом обеспеченности кадрами, педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономией времени учителя.

7.6. Педагогическим работникам предоставляется 1 свободный от уроков день в неделю для методической работы при нагрузке не более 21 часа в неделю.

7.7. В течение ежедневной работы работникам школы предоставляется перерыв для отдыха и питания, который используется работниками по их усмотрению и в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ). Продолжительность перерыва устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.8. В выходные и праздничные дни в школе может вводиться дежурство для разрешения возникающих неотложных вопросов. К дежурству привлекаются работники школы по списку, утверждённому работодателем, с учётом мнения Профкома и согласия работника.

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

7.10. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации с письменного согласия работника, выборного профсоюзного органа, по письменному распоряжению работодателя.

7.11. Привлечение работников к выполнению сверхурочных работ допускается только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

7.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работ, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда (приложения №1, 5).

7.13. В каникулярное время работа учителей и других педагогических работников организуется по особому графику работы. В этот период они привлекаются Администрацией школы к педагогической и организационной деятельности в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора ОУ. В период каникул устанавливается пятидневная рабочая неделя.

7.14. Во время осенних, зимних, весенних каникул работодатель может предоставлять учителям свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

7.15. В каникулярное время обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

7.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.17. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска частично или на следующий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и с учётом мнения Профкома (ст.124, 125 ТК РФ).

7.18. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден не позднее, чем за две недели до его начала.

7.19. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

7.20. Работникам, имеющим путёвки на лечение, предоставляются очередные отпуска вне графика (по личному заявлению), а при необходимости и во время учебного процесса.

7.21. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

7.22. Предоставлять работникам отпуск *с сохранением заработной платы (до 3 дней)* в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье;
- в случае свадьбы работника;
- на похороны близких родственников;
- работающим инвалидам;
- председателю первичной профсоюзной организации;
- за участие в спортивной жизни района, края.

7.23. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

 работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 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 связи с непредвиденными обстоятельствами - до 5 дней (ст. 128 ТК РФ).

7.24. Педагогическим работникам по их личному заявлению не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности предоставляется длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года.

8. Обязательное страхование работников

8.1. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную части пенсии по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001 г. №167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» работодатель обязуется:

- Производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работников, но не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, за которым начислены страховые взносы.

- Вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую, накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты.

- Предоставлять в ГУ Управление Пенсионного фонда Российской Федерации по Локтевскому району Алтайского края документы необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения.

- Информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносов.

- Предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, предоставляемых в ГУ Управление Пенсионного фонда Российской Федерации по Локтевскому району Алтайского края.

8.2. Профком совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

9. Охрана труда

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

9.1.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения Профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Профкома и комиссии по охране труда (приложения №№ 11, 12).

9.1.3. Проводить со всеми поступающими на обучение и работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда.

9.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа.

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

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

9.1.7. В случае отказа работникам от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) Профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

9.1.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профсоюза (Профкома).

9.1.11. Обеспечить прохождение бесплатных 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.

9.2. Профком обязуется:

9.2.1. Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

9.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

10. Социальная защита работников

10.1. Администрация совместно с Профкомом создаёт банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, многодетных семей, одиноких пенсионеров и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.

10.2. Администрация обеспечивает по заявлениям работников своевременное оформление пенсии.

10.3. Все работники учреждения обязуются регулярно проходить профилактические осмотры, прививки, флюорографии в сроки, установленные директором.

10.4. Для управления средствами социального страхования в учреждении создаётся комиссия по социальному страхованию, образованная на паритетных началах из представителей Администрации и Профкома, которая осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по социальному страхованию.

10.5. Комиссия решает вопросы о расходовании средств социального страхования, о распределении, порядке и условиях выдачи детям застрахованных работников путёвок для санаторно-курортного лечения, осуществляет контроль за правильной и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию. Решение утверждается Администрацией.

10.6. Администрация оказывает материальную помощь работникам в экстремальных случаях.

10.7. Комиссия по социальному страхованию ежегодно отчитывается о своей работе на заседании в соответствии с финансовыми возможностями учреждения.

10.8. Администрация совместно с Профсоюзом ведут учёт нуждающихся и ходатайствует о предоставлении жилья, выделении ссуд на его приобретение.

10.9. Профком оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

10.10. Профком совместно с территориальной профсоюзной организацией обеспечивает детей сотрудников новогодними подарками.

10.11. Администрация и Профком совместно проводят культурно-массовые мероприятия, посвященные государственным и профессиональным праздникам.

11. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

11.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

11.2. Работодатель признает Профком полномочным представителем членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профком представлять их интересы, по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников, содействия их занятости, ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением; соблюдения законодательства о труде; участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями.

11.3. Работодатель оказывает содействие Профкому в его уставной деятельности (ст. 377 ТК РФ).

11.4. В целях создания условий для деятельности Профкома в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюза, установленные настоящим коллективным договором и действующим законодательством (гл. 58 ТК РФ);
- не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ).

11.5. Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому помещение библиотеки и помещения для проведения заседаний, собраний. Информация Профкома размещается в доступном для всех работников месте – *в учительской*.

11.6. Работодатель предоставляет Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники, а также осуществляет техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечение унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома, расходными материалами (ст. 377 ТК РФ).

11.7. Работодатель ежемесячно в дни выплаты заработной платы бесплатно перечисляет на счета первичной профсоюзной организации в соответствии с письменными заявлениями работников:

- членские профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы работников - членов Профсоюза;

11.8. Председателю и членам Профкома предоставляется возможность 1 раз в год в течение 7 дней пройти обучение по вопросам, входящим в компетенцию профсоюза, с сохранением среднего заработка.

11.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

11.10. Члены Профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

11.11. Работодатель по согласованию с Профкомом рассматривает следующие вопросы:

- установление заработной платы, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера (ст. 135 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей;
- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- изменение условий труда (ст. 74, 162 ТК РФ).

11.12. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11.13. Работники, избранные в состав Профкома, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия Профкома, членами которого они являются, а председатель Профкома – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12. Контроль выполнения коллективного договора

12.1. Контроль исполнения договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией по ведению переговоров по разработке (приложение № 13), заключению и контролю за выполнением коллективного договора, и сторонами в объеме их компетенции (ст. 51 ТК РФ).

12.1. Стороны договорились, что:

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

12.1.2. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется представителями сторон, постоянно действующей комиссией по, заключению, соответствующими органами. Ни одна из сторон не может прекратить выполнять обязательства по выполнению коллективного договора в одностороннем порядке.

Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.1.3. Работодатель и Профком информируют работников об исполнении обязательств на собраниях работников не реже чем раз в год.

12.1.4. Стороны рассматривают все возникшие в период действия договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

12.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации (приложение № 14).

13. Заключительные положения

13.1. Настоящий коллективный договор составлен в двух экземплярах, хранящихся у представителей сторон.

13.2. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

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

13.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

13.5. Неурегулированные разногласия между Работодателем и Профкомом по заключению, изменению и выполнению коллективного договора оформляются протоколом разногласий. Профком имеет право инициировать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

Приложения к коллективному договору.

1. Положение о формировании системы оплаты труда работников учреждения.
2. Положение о распределении специальной части оплаты труда;
3. Положение о распределении неаудиторной части оплаты труда;
4. Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда;
5. Положение об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников
6. Форма расчетного листа.
7. График сменности.
8. Соглашение по охране труда.
9. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.
10. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
11. Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым дается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
12. Список профессий и виды работ, на которых устанавливаются доплаты за вредные условия труда до 12%.
13. Процедура ведения переговоров и заключения коллективного договора в образовательном учреждении.
14. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и порядке разрешения коллективных трудовых споров.
15. Правила внутреннего трудового распорядка.

Утверждено
приказом МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 4»
№ 66 от 30.08.2013 года

ПОЛОЖЕНИЕ
о формировании системы оплаты труда работников
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 4»
г. Горняка Локтевского района Алтайского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №4»

1.2. Система оплаты труда работников школы устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами Алтайского края и настоящим Положением.

2. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда школы осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счёт субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, утверждёнными законом Алтайского края о краевом бюджете, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, с учетом поправочных (повышающих) коэффициентов, районного коэффициента. Размер фонда оплаты труда фиксируется в смете образовательного учреждения.

**3. Формирование централизованного фонда
стимулирования руководителей школы**

3.1. Доля централизованного фонда стимулирования руководителя определяется в объеме 1 % от фонда оплаты труда работников школы.

4. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

4.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, но в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (педагоги дополнительного образования, старшие вожатые и др.) и младшего обслуживающего персонала (уборщики и др.) образовательного учреждения.

4.3. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части фонда оплаты труда устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, с учетом объема средств утвержденного учредителем на выполнение муниципального задания.

5. Структура базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей и специальной частей.

5.2. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости и фонда оплаты неаудиторной занятости.

5.3. Аудиторная занятость педагогических работников – это проведение занятий в соответствии с учебным планом и планом внеурочной деятельности в рамках федеральных государственных образовательных стандартов. Неаудиторная занятость педагогических работников включает:

- внеурочную работу с обучающимися (консультации и дополнительные занятия с обучающимися, руководство кружком по предмету, организация внеклассных мероприятий по плану образовательного учреждения, экскурсионная и иная внешкольная работа с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя);

- работу по подготовке к обеспечению учебного процесса (подготовка к урокам и другим видам учебных занятий, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом, изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий);

- организационно-педагогическую деятельность (работа с родителями (законными представителями), дежурство, оформление личных дел учащихся, методическая работа);

- осуществление функций классного руководителя в соответствии с положением о классном руководителе образовательного учреждения;

- работу по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов, осуществляемую в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 № 37 «Об утверждении положения об организации психолого-педагогического сопровождения образования детей-инвалидов в общеобразовательных организациях Алтайского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования»;

- иные виды работ, осуществляемые во внеурочное время в соответствии с должностными обязанностями.

Перечень видов неаудиторной занятости педагогических работников, соотношение и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяются образовательным учреждением самостоятельно, исходя из специфики его образовательной программы.

5.4. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя выплаты:

- за наличие квалификационной категории;
- за наличие почетного звания, отраслевых наград;
- за наличие ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности;

- за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, углубленное обучение;

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- районный коэффициент;

- иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством;

С целью поддержки педагогических работников, привлечения молодых специалистов в образовательное учреждение выплачивать:

- для работающих с детьми из социально неблагополучных семей, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» (пункт 2 «в»), ежемесячную доплату к должностному окладу (ставке заработной платы). Размер доплаты определяется образовательным учреждением самостоятельно;

- для выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу, выплачивается первые 3 года ежемесячная поощрительная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы);

- для педагогических работников, выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, окончивших профессиональное образование с отличием, впервые поступивших на работу в общеобразовательную организацию, в течение первых трех лет может устанавливаться повышающий коэффициент за счет средств специальной части фонда оплаты труда. Размер данного коэффициента устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно.

Объем специальной части фонда оплаты труда определяется образовательным учреждением самостоятельно.

5.5. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов.

Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении

6.1. Для определения величины гарантированного размера оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

6.2. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$C_{\text{тп}} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52}, \text{ где}$$

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

34- количество недель в учебном году;

52 - количество недель в календарном году;

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, используемая для оплаты часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a_1 - количество обучающихся в первых классах;

a_2 - количество обучающихся во вторых классах;

...

a_{11} - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

V_1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

V_2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

...

V_{11} - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

6.3. Учебный план разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами.

При этом должна быть обеспечена реализация федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом увеличения часов при делении классов на группы для изучения отдельных предметов.

7. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

7.1. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$Oy = (Стп \times У \times Чаз \times Г \times А \times В \times Псз \times К \times (1 + \sum Kc) + Днз) + Мл$, где:

Oy - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$Стп$ - стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час);

$У$ - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

$Чаз$ - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

$Г$ - повышающий коэффициент при делении класса на группы для изучения отдельных предметов, предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении;

$А$ - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога;

$В$ - повышающий коэффициент с учетом результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогических работников занимаемым должностям на основе их профессиональной деятельности;

$Псз$ - повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды;

$К$ - повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы образовательного учреждения;

Kc - коэффициенты специфики работы;

$Днз$ - доплата за неаудиторную занятость.

$Мл$ - средства в размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года, выплачиваемые не зависимо от объема педагогической нагрузки (устанавливается в однократном размере).

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

7.2. Количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе ($Чаз$) рассчитывается по формуле:

$Чаз = (Нг : Н \times 52) : 12$, где:

$Нг$ - объем годовой нагрузки в часах;

$Н$ - количество недель в учебном году в соответствии с учебным планом образовательного учреждения;

52 - количество недель в календарном году;

12 - количество месяцев в календарном году.

7.3. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога, результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогического работника занимаемым должностям (А) составляет:

для имеющих вторую категорию (до истечения срока действия результатов аттестации) - 1,05;

подтвердивших соответствие занимаемой должности - до 1,05 (устанавливается образовательным учреждением самостоятельно по результатам аттестации);

для имеющих первую категорию - 1,2;

для имеющих высшую категорию - 1,3.

7.4. Повышающий коэффициент с учётом почётного звания или отраслевой награды (Псз) устанавливается:

- для педагогических работников, имеющих почётные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почётные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почётные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почётного звания профилю преподаваемых дисциплин - в размере 1,1;

- для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» может устанавливаться повышающий коэффициент в размере до 1,05 за счет средств специальной части фонда оплаты труда.

7.5. При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почётное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

7.6. Повышающий коэффициент (Г) при делении класса на две группы для изучения отдельных предметов до 2.

7.7. Повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) определяется образовательным учреждением самостоятельно. Критериями для установления коэффициента могут являться:

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других формах независимой аттестации;

- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными для его здоровья условиями, возрастными особенностями учащихся;

- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

7.8. Коэффициент специфики работы (Кс) при индивидуальном обучении на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, устанавливается до 0,2.

7.9. Размер доплаты за неаудиторную занятость (Днз) определяется образовательным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты неаудиторной занятости. Данная доплата может устанавливаться в абсолютной сумме (рублях) или рассчитываться исходя из стоимости ученико-часа с применением поправочных коэффициентов (при осуществлении внеурочной работы с обучающимися). Поправочные коэффициенты устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно.

7.10. Оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, определяется в соответствии с количеством детей в классе, учеником которого является обучаемый на дому.

7.11. К окладу, определенному в соответствии с пунктами 7.1-7.10 настоящего Положения, устанавливаются выплаты компенсационного характера: за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

Размер выплат за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется образовательным учреждением самостоятельно, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.12. При изменении численности обучающихся в течение учебного года размер оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, пересчитывается в соответствии с численностью обучающихся в классе.

7.13. В случае повышения действующим законодательством заработной платы оклад педагогического работника увеличивается в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

8.1. Для педагогических работников устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в пределах выделенного стимулирующего фонда:

- выплаты за непрерывный стаж работы;
- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг;
- выплаты за высокие результаты и качество деятельности, связанные с инновационной деятельностью;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

Выплаты педагогическим работникам за непрерывный стаж работы в учреждениях образования на педагогических должностях устанавливаются к оплате за аудиторную занятость в следующих размерах:

- от 5 лет до 10 лет - 5 процентов;
- от 10 лет до 15 лет - 10 процентов;
- свыше 15 лет - 15 процентов.

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг педагогическим работникам устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом директора учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются учреждением самостоятельно.

8.2. Для руководителей устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет централизованного фонда стимулирования руководителей. Размеры, условия и порядок выплат определяется нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

8.3. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг работникам устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности работников, которые определяются в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат работникам, утвержденным приказом директора учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда.

Для специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная премия;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные выплаты.

8.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основании представления руководителя образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзной организации.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

8.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами образовательного учреждения и (или) коллективными договорами.

8.4. Увеличение стимулирующих выплат работникам, связанное с повышением заработной платы осуществлять в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

9. Расчет заработной платы руководителей образовательных учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров

9.1. Заработная плата руководителей образовательных учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения рассчитывается исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения, осуществляющих учебный процесс, и в соответствии с группой по оплате труда руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

$D_p = ЗП_{\text{ср}} \times K_p \times A \times B \times П_{\text{сз}} + Мл$, где:

D_p - должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

$ЗП_{\text{ср}}$ - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения, осуществляющих учебный процесс;

K_p - коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений;

A - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности устанавливается к должностному окладу руководителя в следующих размерах:

для руководителей, имеющих первую квалификационную категорию - 1,1 (до истечения срока действия);

для руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию - 1,15 (до истечения срока действия);

для руководителей, подтвердивших соответствие занимаемой должности - до 1,15. Размер устанавливается учредителем по результатам аттестации;

В – повышающий коэффициент с учетом результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогических работников занимаемым должностям на основе их профессиональной деятельности;

Псз - повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды;

Мл – средства в размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года, выплачиваемые не зависимо от объема педагогической нагрузки (устанавливается в однократном размере).

9.3. Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения утверждается нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

9.4. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с положением о порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей, утвержденным органом местного самоуправления. Размеры коэффициентов по группам оплаты труда образовательных учреждений устанавливается в зависимости от количества набранных баллов по объемным показателям в следующих размерах:

1 группа – 1,8;

2 группа – 1,6;

3 группа – 1,4;

4 группа – 1,2.

Диапазон в баллах по объемным показателям устанавливается учредителем.

9.5. Должностные оклады заместителей руководителей образовательных учреждений, главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений (без учета выплат руководителю образовательного учреждения за наличие квалификационной категории, ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды).

В должностные оклады заместителей руководителей образовательных учреждений, деятельность которых связана с организацией образовательного процесса, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленной действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на повышающие коэффициенты с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности (в размере до 1,15), ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителей образовательных учреждений.

Размер должностного оклада главного бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент с учетом почетного звания или отраслевой награды.

9.6. Выплаты за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания или отраслевой награды, а также выплаты компенсационного характера осуществляются из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в порядке, установленном для педагогического персонала образовательного учреждения.

9.7. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителей общеобразовательных организаций, главных бухгалтеров осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательных учреждений.

9.8. В трудовом договоре с руководителем образовательного учреждения могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

10. Заключительные положения

10.1. Оплата труда педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала осуществляется на основе рекомендуемых размеров (диапазонов) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений, по профессиональным квалификационным группам должностей работников, утвержденных органом местного самоуправления.

Стимулирующие выплаты для данных категорий работников осуществляются в размерах и порядке, установленном локальными нормативными актами образовательных учреждений и (или) коллективными договорами.

10.2. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда на выплату окладов педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, в связи с увеличением численности обучающихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

10.3. В случае образования экономии фонда оплаты труда в образовательном учреждении, сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда (за исключением экономии инновационного фонда).

10.4. В случае образования экономии фонда оплаты труда в образовательном учреждении, сложившейся за счет средств инновационного фонда, сэкономленные средства направляются на выплаты педагогическим работникам, которым были установлены указанные выплаты.

Утверждено
приказом МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 4»
№ 66 от 30.08.2013 года

**Положение
о распределении специальной части ФОТ педагогических
работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 4»
г. Горняка**

1. Общие положения.

- 1.1 Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТ) педагогических работников, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей и специальной части.
- 1.2. Объем специальной части ФОТ определяется образовательным учреждением самостоятельно.

2. Порядок распределения специальной части ФОТ

- 2.1. Распределение специальной части фонда оплаты труда осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета и оформляется приказом директора образовательного учреждения.
- 2.2. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала включает в себя выплаты с учётом повышающих коэффициентов
- за наличие квалификационной категории;
 - за наличие почётного звания, отраслевой награды;
 - за сложность и приоритетность предмета;
 - за вредные условия труда;
 - при делении класса на группы для изучения отдельных предметов;
 - за обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья;
 - выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу;
 - районный коэффициент.

3. Установление повышающих коэффициентов

- 3.1. Повышающий коэффициент с учётом квалификационной категории педагога составляет:
- 1,3 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;
 - 1,2 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;
 - 1,5 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию (до истечения срока действия результатов аттестации)
 - до 1,05 – для педагогических работников, получивших подтверждение соответствия занимаемой должности, в зависимости от результатов аттестации.
- 3.2. Повышающий коэффициент за наличие почётного звания, отраслевой награды составляет:
- для педагогических работников, имеющих почётные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания,

название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – в размере 1,1;

- для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: наградным знаком «Почётный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» повышающий коэффициент в размере 1,05.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

3.3. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета составляет:

1,15 – русский язык, математика, предметы, изучаемые в 1-ом классе;

1,10 – литература, литературное чтение, иностранный язык, информатика, история, обществознание, право, биология, химия, география, физика, окружающий мир, физкультура, МХК, ОРКСЭ;

1,05 – музыка, технология, ОБЖ, экономика, экология, риторика, изобразительное искусство, черчение.

3.4. Повышающий коэффициент за вредные условия труда в соответствии с итогами аттестации рабочих мест составляет:

- за уроки химии – 1,08;

- за уроки информатики – 1,08.

3.5. Повышающий коэффициент при делении класса на группы для изучения отдельных предметов - 1,5 при формировании группы до 15 обучающихся включительно.

3.6. Повышающий коэффициент за обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья – до 1,2.

3.7. Повышающий коэффициент выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу,

в течение первого года работы – 1,3,

в течение второго года работы – 1,2,

в течение третьего года работы – 1,1.

3.8. Повышающий коэффициент для работающих с детьми из социально неблагополучных семей, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» (пункт 2 «в»)) – до 1,2;

3.9. Повышающий коэффициент для педагогических работников, выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, окончивших профессиональное образование с отличием, впервые поступивших на работу в общеобразовательную организацию, в течение первых трех лет – до 1,3.

3.10. Районный коэффициент составляет 1,15.

Утверждено
приказом МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 4»
№ 66 от 30.08.2013 года

**Положение
о производстве оплаты неаудиторной занятости педагогических работников
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 4»
г. Горняка**

1. Общие положения.

1.1. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из двух частей

- фонда оплаты аудиторной занятости;
- фонда оплаты неаудиторной занятости.

1.2. Объем средств, направляемых в фонд оплаты неаудиторной занятости, определяется в пределах объема финансовых средств, представляемых учреждению.

2. Порядок установления доплат.

2.1. Установление доплат оформляется приказом директора школы, изданным с учётом мнения профсоюзного комитета, и доводится до сведения работников под роспись.

2.2. Размер доплат устанавливается в абсолютной форме (рублях) или в процентах от оклада педагогического работника.

3. Доплаты за неаудиторную занятость

3.1. Определить следующие размеры неаудиторной занятости учителям:

- за проверку тетрадей
 - по русскому языку – 10%;
 - по математике – 10%;
- за классное руководство – до 15 рублей за обучающегося;
- за заведование учебными кабинетами – до 200 рублей;
- за работу по подготовке лабораторного оборудования – до 500 рублей;
- за работу по обслуживанию компьютерной и вычислительной техники – до 3000 рублей;
- за организацию внеурочной деятельности в 5-11 кл. – до 250 рублей;
- за организацию внеклассных мероприятий по плану образовательного учреждения – до 4000 рублей.
- ежемесячная денежная компенсация педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года, – 100 рублей.
- за сопровождение образования ребёнка-инвалида – до 80 рублей.
- куратору по сопровождению образования ребёнка-инвалида – до 250 рублей.

3.2. Размеры доплат могут быть уменьшены в случае уменьшения финансирования.

3.3. Решение о снижении размера доплат принимается руководителем образовательного учреждения с учётом мнения профкома и оформляется приказом по школе.

Утверждено
приказом МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 4»
№ 66 от 30.08.2013 года

**Положение
о порядке распределения стимулирующих выплат работникам
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 4»
г. Горняка Локтевского района**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №4», определяет их виды, условия и порядок установления.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии)

2. Основания для стимулирования.

2.1. Для педагогических работников устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в пределах выделенного стимулирующего фонда:

- ежемесячная премия за эффективность и качество профессиональной деятельности
- ежемесячная премия за инновационную деятельность
- выплаты за непрерывный стаж работы
- единовременные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Выплаты педагогическим работникам за непрерывный стаж работы в учреждениях образования на педагогических должностях устанавливаются к оплате за аудиторную занятость в следующих размерах:

- от 5 лет до 10 лет – 5 процентов
- от 10 лет до 15 лет – 10 процентов
- свыше 15 лет – 15 процентов

Размеры ежемесячной премии за эффективность и качество профессиональной деятельности, за инновационную деятельность педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с «Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности учителей», утвержденным приказом директора учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

Единовременные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (приложение 2) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда на основании приказа директора ОУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.2. Для руководителя ОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг

- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет централизованного фонда стимулирования руководителей. Размеры, условия и порядок выплат определяется нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

2.3. Для прочих работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности
- единовременные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности работникам устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности (приложение 1).

Единовременные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (приложение 2) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда на основании приказа директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.4. Для педагогических работников устанавливается ежемесячная премия за инновационную деятельность.

Размер ежемесячной премии за инновационную деятельность педагогических работников устанавливается в зависимости от показателей оценки инновационной деятельности, которые определяются в соответствии с положением об оценке результативности профессиональной деятельности учителей, утвержденным приказом директора учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

Выплата вознаграждений осуществляется из средств, выделенных на стимулирование инновационной деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений.

3. Порядок премирования

3.1. Стимулирующий фонд оплаты труда МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 4» делится на следующие части:

- на стимулирующие выплаты педагогическим работникам (учителям)
- на стимулирующие выплаты прочим работникам.

3.2. После согласования с профсоюзным комитетом результатов оценки профессиональной деятельности учителей определяется общая сумма баллов по ОУ.

Стоимость одного балла в рублях рассчитывается путём деления суммы стимулирующих выплат данной категории работников на общее количество баллов.

3.3. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом директора школы.

3.4. Максимальный размер стимулирующей выплаты прочим работникам ограничивается только возможностями образовательного учреждения.

**Критерии результативности профессиональной деятельности
административно-управленческого, технического персонала
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 4»**

Наименование должности	Показатели результативности профессиональной деятельности
Заместители директора по учебно-воспитательной работе	Своевременное и качественное проведение мониторинга качества образования Организация предпрофильного и профильного обучения Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся Качественная организация работы общественных органов: методического Совета, педсовета, органов ученического самоуправления Сохранность контингента учащихся Положительная динамика снижения правонарушений учащимися, пропусков уроков Высокий уровень организации аттестации педагогических работников Высокий уровень организации школьных мероприятий Активное взаимодействие с учреждениями культуры, здравоохранения, дополнительного образования Организация внеурочной деятельности обучающихся Активное участие и результативность в реализации инновационных программ Активное участие (личное и учителей, учащихся, других работников школы) в конкурсах, нацеленных на повышение имиджа школы в социуме Разработка новых программ, положений Высокая исполнительная дисциплина Своевременное и качественное представление отчетности в муниципальные органы управления образованием Творческий подход к делу Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе педагогов Отсутствие дисциплинарных взысканий
Заведующий хозяйством	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы в соответствии с требованиями СанПиН Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ Оперативность устранения недостатков

	Строгий учет, сохранность и пополнение МТБ школы Образцовое содержание территории школы Оперативность в решении хозяйственных вопросов Творческий подход к делу Высокая исполнительская дисциплина Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе Своевременное и качественное представление отчётности Отсутствие жалоб на ненадлежащее исполнение отчётности со стороны проверяющих структур Отсутствие дисциплинарных взысканий
Главный бухгалтер	Своевременное и качественное представление отчётности Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов Высокий уровень ведения документации Оперативность и безошибочность в работе с бухгалтерской документацией Высокая исполнительная дисциплина Отсутствие дисциплинарных взысканий
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся Систематическая пропаганда чтения или форм культурного досуга Активное участие в общешкольных и районных мероприятиях Высокий уровень организации и проведения тематических выставок для педагогов и учащихся Внедрение информационных технологий, мультимедийных презентаций Работа и развитие медиатеки Качественная работа с фондом учебников Своевременность и оперативность в работе с документацией и книжным фондом Отсутствие дисциплинарных взысканий
Секретарь	Своевременное оперативное ведение текущей документации Оперативность в работе с документами и информацией Высокий уровень и грамотность исполнения документов Отсутствие жалоб на ненадлежащее исполнение документов со стороны проверяющих структур
Обслуживающий персонал, уборщицы служебных помещений, гардеробщицы, сторожа, рабочий по обслуживанию здания, электрик)	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок Систематическое содержание участка в соответствии с требованием СанПин, качественная уборка помещений Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок Своевременная работа при проведении открытых мероприятий, качество ремонтных работ в школе Сверхурочная работа при проведении открытых

	мероприятий, качество ремонтных работ в школе Сохранность имущества школы и участников образовательного процесса Высокая исполнительская дисциплина
Работники столовой	Положительные отзывы учащихся и педагогов (разнообразие, вкус питания, культура обслуживания) Содержание в образцовом порядке помещений, мебели, оборудования, посуды, пищеблока (столовая, кухня, подсобные помещения) Отсутствие актов и предписаний надзирающих и контролирующих служб Сверхурочная работа по обслуживанию открытых мероприятий и праздников

Основания для предоставления единовременных стимулирующих выплат

- 1.Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом – до 1500 рублей
- 2.Проявление творческой инициативы, самостоятельности – до 2000 рублей
- 3.Высокие результаты и качество работы по оздоровлению детей в каникулярное время – до 2000 рублей
- 4.Наличие призёров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней - до 1000 рублей
- 5.Организация и качественное проведение семинаров, конференций, открытых уроков мастер-классов на уровне школы городского округа и района – до 5—рублей
- 6.Организация и качественное проведение внеклассных мероприятий окружного, школьного и классного уровня – до 500 рублей
- 7.Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ – до 3000 рублей
- 8.Участие работников в краевых, районных и городских конкурсах (от уровня достигнутых результатов) – до 3000 рублей
- 9.Организация экскурсионных и туристических поездок с учащимися – до 2000 рублей
- 10.Качественное обеспечение санитарно- гигиенических условий – до 1000 рублей
- 11.Своевременное и качественное предоставление отчётности – до 1000 рублей
- 12.Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчётов – до 1000 рублей
- 13.Прочие показатели высокой результативности труда работников – до 1000 рублей
- 14.Высокие показатели профессиональной деятельности, творческая инициатива работника, проработавшего в данном учреждении не менее 10 лет, в связи с достижением возраста 55 или 60 лет – до одного оклада
15. Привлечение дополнительных средств в общеобразовательное учреждение за счет грантовой деятельности – до 3000 рублей.
16. Подготовка школы (кабинета, мастерской) к новому учебному году – до 5000 рублей
17. Молодому специалисту (пед.стаж до 3 лет) – до 3000 рублей.

Утверждено
приказом МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 4»
от 27.08.2015 года № 73/3

**Положение
об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности
педагогических работников
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 4»
г. Горняка Локтевского района Алтайского края**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников (далее - Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников школы, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее - педагогических работников).

1.2. Цель оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников – повышение качества образовательных услуг, обеспечение зависимости оплаты учительского труда от эффективности и качества работы путём объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счёт соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.3. Задачами проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников являются:

- проведение системной самооценки учителем результатов, эффективности и качества собственной профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества своего труда.

2. Основания и порядок проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников

2.1. Основанием для оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений) учителя.

Отсутствие портфолио является основанием для отказа в выплате стимулирующих доплат.

2.2. Портфолио - способ фиксирования, накопления и оценки результатов педагогической деятельности учителя, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности. Портфолио учителя - индивидуальная папка, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

2.3. Портфолио заполняется учителем самостоятельно в соответствии с логикой отражения эффективности и качества его профессиональной деятельности на основе утверждаемых

настоящим положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности учителя на основе его портфолио в общеобразовательном учреждении приказом директора создаётся экспертный совет, состоящий из представителей администрации учреждения, методического совета, профсоюзного комитета. Решения совета принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.

2.5. Председателем экспертного совета назначается заместитель директора школы по учебно-воспитательной (учебной) работе. Председатель экспертного совета несёт ответственность за его работу, грамотное и своевременное оформление документации в соответствии с требованиями делопроизводства.

2.6. Результаты работы экспертного совета оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся администрацией общеобразовательного учреждения.

2.7. Для проведения внешней оценки эффективности и качества профессиональной деятельности учителя экспертный совет формирует экспертные группы в составе не менее трёх человек под руководством члена экспертного совета, за которыми решением совета закрепляются педагогические работники учреждения для проведения оценки их портфолио. Список педагогических работников и закреплённых для их оценки экспертов утверждается руководителем общеобразовательного учреждения на основании представления председателя экспертного совета.

2.8. В установленные приказом директора школы сроки (не менее чем за две недели до заседания экспертного совета, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда) педагогические работники, заместители директоров передают в экспертный совет собственное портфолио с заполненными собственноручно оценочными листами (приложение 1-3), содержащими самооценку показателей эффективности и качества профессиональной деятельности с приложением заверенных руководителем общеобразовательного учреждения копий документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.

2.9. Экспертная группа в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочных листах материалов экспертную оценку эффективности и качества профессиональной деятельности учителя за отчётный период

- с 1 февраля по 31 августа и с 1 сентября по 31 января, при оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников в соответствии с критериями, представленными в оценочном листе (приложение 1);

- календарный год при оценке инновационной деятельности педагогических работников и заместителей директоров в соответствии с критериями, представленными в оценочных листах (приложение 2, 3). При распределении средств инновационного фонда учитывать результативность деятельности педагогических работников не менее чем по 3 критериям, указанным в приложении 2.

2.10. Результаты экспертной оценки оформляются экспертной группой в оценочных листах за отчётный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель эффективности и качества профессиональной деятельности.

2.11. Оценочные листы, завершающиеся итоговым баллом, подписываются всеми членами экспертной группы, доводится для ознакомления под роспись учителю (заместителю директора) и после передаётся в экспертный совет учреждения.

2.12. На основании представленных экспертными группами оценочных листов экспертный совет учреждения готовит заключение об эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников (заместителей директора) общеобразовательного учреждения, содержащее таблицы результативности их труда в баллах, и передаёт его в установленные сроки руководителю учреждения. Заключение подписывается председателем экспертного совета и председателем профсоюзного комитета учреждения.

3. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности педагогических работников

3.1. В случае несогласия учителя с оценкой эффективности и качества его профессиональной деятельности, данной экспертной группой, он вправе подать в экспертный совет общеобразовательного учреждения апелляцию.

3.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя экспертного совета с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

3.3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной группы и процедуре оценки.

3.4. На основании поданной апелляции председатель экспертного совета в срок не позднее трёх рабочих дней со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание экспертного совета, на которое в обязательном порядке приглашаются члены экспертной группы и учитель, подавший апелляцию.

3.5. В присутствии учителя, подавшего апелляцию, члены экспертного совета проводят проверку правильности оценки, данной экспертной группой, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

3.6. Оценка, данная экспертным советом на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертного совета.

Приложение 1
к Положению об оценке
эффективности и качества
профессиональной деятельности
педагогических работников

Оценочный лист
эффективности и качества профессиональной деятельности _____

учителя _____
за период с _____ по _____
общее количество обучающихся у учителя _____
классы, в которых преподаётся предмет _____

№п/ п	Показатель	Индикаторы	Рекомендуемые баллы	Само оценка	Обоснование	Экспертна я оценка в баллах
К1	Успешность образовательной деятельности					
	Качество освоения обучающимися учебных программ по 5 бальной системе П1	Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценки «4» и «5» <i>1 группа</i> предметов (математика, химия, физика, иностранный язык, русский язык) <i>2 группа</i> Литература, история, обществознание, география, биология, право, экономика, информатика, черчение. <i>3 группа</i> Музыка, технология, искусство, ОБЖ, физкультура, МХК	70-100%-15б 40-69% - 12б 28-39% – 9б 10-28%- 6б Менее 10% – 0б 70-100%-10б 40-69% - 8б 28-39% – 6б 10-28%- 4б Менее 10% – 0б 70-100%-5б 40-69% - 4б 28-39% – 3б 10-28%- 2б Менее 10% – 0б			
	Результативность образовательной деятельности учителя по независимой внешней оценке выпускников начальной, основной и средней ступеней образования П2	1.Участие: -весь класс -до 10 чел -более 10 чел	20 б 10 б 15 б			
		2.Результат: Доля выпускников начальной, основной, средней ступеней образования в классах данного учителя, получивших на ЕГЭ и ГИА или иной независимой аттестации результаты (в баллах) выше средних по району (краю)	70-100%-30б 58-69% - 20б 46-57% – 15б 30-45%- 10б 20-29%-5б 10-19%-2б менее 10б%- 0б			
		3.Получивших 80 и выше баллов на ЕГЭ (за каждого учащегося)	25б			

	Объективность оценки учебной деятельности ПЗ	Доля обучающихся, подтвердивших текущие оценки результатами ЕГЭ, ГИА или иной независимой оценки.	80-100%-30б 68-79% - 20б 56-67% – 15б Менее 55% – 0б			
	Обеспечение гарантий получения психолого-педагогической и медицинской и социальной помощи обучающимся, испытывающими трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации П4	Доля обучающихся, нуждающихся в ППМС-помощи и получивших ее	50%-74% - 10 б 76%-100% - 20 б			
К2	Успешность внеурочной работы (проводимой за рамками функционала классного руководителя)					
	Степень вовлечённости обучающихся в социально-ориентированные или исследовательские проекты, сопряжённые с предметом учителя и инициированные им. П5	Доля обучающихся по предмету, вовлечённых в социально-ориентированный или исследовательский проект, разработанный (инициированный учителем)	80-100%-20б 50-79% - 15б 30-49% – 10б 10-29%- 5б от 9% до 1 чел.-2б			
	Степень вовлечённости обучающихся в социально-ориентированные проекты, не сопряжённые с предметом учителя и инициированные им, П6	Доля обучающихся по предмету, вовлечённых в социально-ориентированный проект, не сопряжённый с предметом данного учителя и инициированный им.	80-100%-20б 50-79% - 15б 30-49% – 10б 10-29%- 5б от 9% до 1 чел.-2б			
	Вовлечённость слабоуспевающих обучающихся в дополнительную работу по предмету (индивидуальные консультации по предмету), П7	Доля обучающихся, успевающих не более, чем на оценку «удовлетворительно» по предмету, вовлечённых в систематическую дополнительную подготовку по данному предмету (при наличии утверждённого графика индивидуальных консультаций по предмету)	80-100%-10б 60-79% - 8б 40-59% – 6б 39-20%- 4б от 19-8% -1б			

	Уровень достижений обучающихся по внеучебной деятельности П8	1.Количество (чел)- участников в НОУ, предметных конкурсов, проектов, творческих смотров и т. д. - школьных -городских - районных - окружных - краевых -всероссийских	5б 10б 15б 20б 25б 50б			
		2.Количество (чел) – победителей в НОУ, предметных конкурсов, проектов, творческих смотров и т. д. - школьных -городских - районных - окружных - краевых -всероссийских	10б 20б 30 б 40 б 50 б 100 б			
		3.Количество участников предметных олимпиад: - городских, районных - краевых 4.Количество победителей (1-3 место) предметных олимпиад: - городских, районных - краевых (младшие без места – как за участие, за место – баллы) - спортивные олимпиады (команда) - городские - районные - краевые	10б 25б 20 б 50 б 10 б 20 б 50 б			
	Деятельность учащихся в рамках дополнительного образования (в играх, конкурсах на некоммерческой основе), П9	Результативность деятельности учащихся в рамках дополнительного образования Районный уровень -участники - лауреаты - победители Окружной уровень -участники -лауреаты - победители Краевой уровень -участники - лауреаты -победители Федеральный уровень: - участники - лауреаты -победители	2 б 4 б 6б 3б 8 б 10 б 5б 10 б 15 б 10 20 б 30 б			

		Для команд: Районный уровень - участие 5б - лауреаты 10 б - победители 15 б Окружной уровень - участие 10 - лауреаты 15 б - победители 20 б Краевой уровень - участие 15 б - лауреаты 25 б - победители 30б Федеральный уровень: - участие 20 - лауреаты 30 б - победители 50 б				
КЗ	Результативность научно-методической деятельности учителя					
	Качество научно-исследовательской и методической деятельности учителя, П10	Участие в конференциях соответствующего уровня в статусе докладчика	Статус: Школьный уровень-3б Районный уровень-5б Региональный уровень-10б Всероссийский уровень -15б Международный уровень-20б			
	Качество обобщения и распространения передового (в т.ч. собственного педагогического опыта), П11	Уровень, вид и периодичность проведения консультаций, мастер-классов, открытых уроков, семинаров (в т.ч. выступление на РМО).	Собственная страница на сайте - 5 б Собственный сайт-10 б Организация веб-консультаций для учащихся (родителей)-10б Семинар по предмету регионального или всероссийского уровня-40б каждый, районного уровня-20б Мастер-класс, в т.ч. виртуальный, открытые уроки, веб-семинары: -школьный уровень-5б -районный уровень-10б -краевой уровень-20б -российский уровень-40б			
	Результативность презентации собственного педагогического опыта, П12	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах, сетевых сообществах.	Победители и лауреаты профессиональных конкурсов: -районный уровень: победитель-30б			

			лауреат-20б - окружной уровень: победитель-40б лауреат-30б -краевой уровень: победитель-60б лауреат-50б всероссийский уровень: победитель-100б лауреат-90б			
			Победа в методических конкурсах: -Городских-6б -районных-10б - окружных-20б -краевых-30б -всероссийских-50б			
			Экспертные заключения на публикацию в профессиональных сетевых сообществах -городских-3б -районных-5б - окружных-10б -краевых-15б -всероссийских-20б			
	Качество распространения своего опыта через публикации статей, П13	Уровень публикации	Межшкольный -3б Муниципальный- 4б Региональный -7б Всероссийский -10б			
	Участие в экспертных советах, конкурсных комиссиях, руководство МО и т.п П14	Уровень и статус участия	Руководитель ШМО-10б Руководитель РМО- 15 б Экспертные комиссии – 5б			

Председатель

Члены экспертной группы

_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

С результатами оценки экспертной группой ознакомлен

_____/_____/_____

расшифровка подписи

дата

подпись

Приложение 2
к Положению об оценке
эффективности и качества
профессиональной деятельности
педагогических работников

Оценочный лист

инновационной деятельности _____

учителя _____

за период с _____ по _____

общее количество обучающихся у учителя _____

классы, в которых преподаётся предмет _____

№ п/п	Критерий	Индикатор	Оценка (баллы)	Само оценка	Обосновани е	Экспертна я оценка в баллах
Совершенствование учебно-методического обеспечения						
1	Эффективное использование педагогических технологий, реализующих системно-деятельностный подход	положительная динамика метапредметных результатов школьников; мотивация учебной деятельности; умение работать с разными видами учебных текстов; умение организовывать самостоятельную учебную деятельность; умение работать в малых группах	1 балл 1 балл 1 балл 1 балл			
2	Использование педагогическими работниками системы оценки планируемых образовательных результатов в соответствии с ФГОС НОО	система оценки метапредметных и предметных результатов осуществляется с использованием: уровневого подхода; иного вида оценивания, отличного от 5-бального подхода; бинарного оценивания; комплексного подхода (метапредметные и предметные результаты); инструментов оценки метапредметных умений учащихся; организации самооценки учащихся	1 балл 1 балл 1 балл 1 балл 1 балл			
3	Развитие системы поддержки сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях учащихся (<i>портфолио учащегося, класса, в том числе электронное</i>) и его анализ	100% учащихся класса имеют регулярно обновляемое портфолио; 75 % учащихся имеют регулярно обновляемое портфолио; 50% учащихся имеют регулярно обновляемое портфолио	3 балла 2 балла 1 балл			
4	Эффективное участие педагогического	разработана программа учебного/внеучебного	1 балл			

	работника в развитии дистанционного обучения	курса, реализуемого в рамках дистанционного обучения, утвержденная и согласованная в установленной порядке; достигнуты образовательные результаты реализации программы учебного/внеучебного курса: достигнуты частично достигнуты; система реализации дистанционного учебного/внеучебного курса: еженедельно, не реже 1-2 раз; разовые мероприятия, не менее 1 раза в четверть; диссеминация используемого опыта реализации образовательных программ дистанционного обучения: федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень в рамках школьного округа	2 балла 1 балл 2 балла 1 балл 4 балла 3 балла 2 балла 1 балл			
Совершенствование кадрового обеспечения						
5	Эффективная деятельность педагогического работника, участвующего в краевых проектах по введению ФГОС начального и основного общего образования	разработка педагогическим работником в полном соответствии с ФГОС ООО рабочей программы, которая успешно прошла экспертизу и утверждена в установленном порядке	3 балла			
Совершенствование организационного обеспечения						
6	Эффективная деятельность педагогического работника в рамках школьного округа	осуществление общественной и общественно-профессиональной экспертизы учителем на краевом уровне муниципальном уровне школьном уровне руководство методическим объединением, творческой группой на краевом уровне муниципальном уровне школьном уровне	3 балла 2 балла 1 балл 3 балла 2 балла 1 балл			
7	Эффективное участие педагогического работника в развитии сетевых форм взаимодействия (например: сетевое профильное, углубленное обучение, проведение	организация и проведение занятий с учащимися других образовательных организаций: 3 и более учреждений, организаций; 2 учреждений, организаций; 1 учреждения, организации	3 балла 2 балла 1 балл			

	<i>лабораторных и практических работ по физике, химии, биологии)</i>					
8	Эффективное участие педагога в развитии инклюзивного образования	разработка индивидуальных коррекционно-образовательных маршрутов, методических рекомендаций к созданию условий для включения ребенка с ОВЗ в образовательную среду; включение детей с ОВЗ в проведение воспитательных, культурно-развлекательных, спортивных мероприятий, их результативность; проведение мастер-классов по организации коррекционно-образовательной деятельности в условиях инклюзивного образования; выступление на научно – практических семинарах, конференциях, круглых столах по проблеме организации инклюзивного образования детей с ОВЗ	1 балл 1 балл 1 балл 1 балл			
9	Представление опыта по внедрению новых технологий по профилактике безнадзорности и преступлений несовершеннолетних, употребления психоактивных веществ и наркомании (школьные службы примирения, наркопосты, добровольчество и волонтерство и др.)	краевой уровень муниципальный уровень школьный уровень	3 балла 2 балла 1 балл			
10	Наличие функционирующего, обновляемого персонального сайта (страницы на официальном школьном и иных профессиональных сайтах, профессиональных сообществ) педагога, раскрывающего его инновационный опыт	сайт успешно функционирует, регулярно обновляется, является средством общения для детей, педагогов, родителей, способом обмена информацией и опытом; сайт успешно функционирует, регулярно обновляется, на нем опубликована вся необходимая информация	2 балла 1 балл			

Председатель

_____ / _____ /

Члены экспертной группы

_____	/	_____	/
_____	/	_____	/
_____	/	_____	/
_____	/	_____	/
_____	/	_____	/
_____	/	_____	/
_____	/	_____	/
_____	/	_____	/

С результатами оценки экспертной группой ознакомлен

_____	/	_____	/	_____	/
дата		подпись		расшифровка подписи	

Приложение 3
к Положению об оценке
эффективности и качества
профессиональной деятельности
педагогических работников

Оценочный лист

инновационной деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе

за период с _____ по _____

№ п/п	Критерий	Индикатор	Оценка (баллы)	Само оценка	Обоснование	Экспертная оценка в баллах
Совершенствование научно-педагогического обеспечения						
1	Эффективная деятельность заместителя директора в научно-педагогическом сопровождении инновационных процессов в общеобразовательном учреждении	обобщение и предоставление результатов научно-педагогической деятельности в виде публикаций на федеральном уровне краевом уровне муниципальном уровне школьном уровне	4 балла 3 балла 2 балла 1 балл			
Совершенствование учебно-методического обеспечения						
2	Эффективная деятельность заместителя директора	образовательное учреждение входит в состав инновационной инфраструктуры системы образования Алтайского края; образовательное учреждение участвует в краевом проекте по введению ФГОС НОО и/или ООО, дистанционного обучения; наличие разработанной в полном соответствии с требованиями ФГОС ООО и утвержденной основной образовательной программы; наличие разработанной, утвержденной и действующей системы оценки новых образовательных результатов (предметных компетентностей, универсальных учебных действий, личностных достижений) на ступени начального общего образования; наличие разработанной в полном соответствии с	1 балл 1 балл 1 балл 1 балл 1 балл			

		требованиями ФГОС и реализуемой в сетевой форме основной образовательной программы; наличие и результативность разработанной, утверждённой и действующей внутришкольной системы управления качеством образования; наличие разработанной, утвержденной и реализуемой программы дистанционного обучения	1 балл 1 балл				
Совершенствование правового обеспечения							
3	Результативность деятельности заместителя директора по разработке локальных актов, регламентирующих инновационную деятельность общеобразовательного учреждения	наличие необходимых локальных актов (проектов приказов, положений и т.п.), регламентирующих инновационную деятельность общеобразовательного учреждения, подготовленных заместителем директора	1 балл				
Совершенствование кадрового обеспечения							
4	Результат деятельности заместителя директора по развитию кадрового потенциала образовательного учреждения и организации работы по диссеминации инновационного опыта учителей	наличие проектных групп, руководство которыми осуществляется педагогическими работниками на уровне: школьном; муниципальном; краевом организация работы с педагогическим коллективом по диссеминации инновационного опыта на уровне: школьном; муниципальном; краевом; федеральном	1 балл 2 балла 3 балла 1 балл 2 балла 3 балла 4 балла				
5	Результат диссеминации собственного опыта заместителя директора по сопровождению инновационной деятельности	подготовка публикаций, выступление на научно-практических семинарах, конференциях, круглых столах по сопровождению инновационной деятельности в общеобразовательном учреждении на уровне: школьном муниципальном краевом федеральном	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла				
Совершенствование организационного обеспечения							
6	Результативность деятельности заместителя директора	эпизодическое размещение материалов в СМИ по инновационной деятельности	1 балл				

	по информированности общественности об инновационной деятельности общеобразовательного учреждения	общеобразовательного учреждения;				
		систематическое ведение закрепленных разделов официального сайта общеобразовательного учреждения по инновационной деятельности;	2 балла			
		привлечение дополнительных средств в общеобразовательное учреждение за счет грантовой деятельности	2 балла			

Председатель

Члены экспертной группы

_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

С результатами оценки экспертной группой ознакомлен

_____/_____/_____
дата подпись расшифровка подписи

Форма расчетного листа педагогического работника

Расчетный листок за _____ 20__ г.

Организация: МБОУ "Средняя общеобразовательная школа № 4"

Ф.И.О _____

Должность: _____

Квалификац. категория _____

Стандартные налоговые вычеты за месяц: _____

Облагаемая база по ставке 13%: _____

Начислено	Дни	Часы	Сумма	Удержано	Сумма	Пластик.карта	Сумма
Аудиторная занятость				НДФЛ		Зар.плата	
Спец.выплаты				Аванс		Кл.рук.	
Неаудиторная занятость				Отпускные		Б/л к/р ФСС	
Доплата за непрер.пед.стаж						Б/л к/р 3 д п/п	
Районный коэффициент						Б/л з/п ФСС	
Оклад						Б/л з/п 3 д п/п	
Стимулирующие доплаты							
Больничный лист							
Классное руководство							
Перерасчет з/платы							
Отпуск (очер./учен.)							
Всего начислено				Всего удержано		Всего к выдаче	

Форма расчетного листа прочих работников

Расчетный листок за _____ 20__ г.

Организация: МБОУ "Средняя общеобразовательная школа № 4"

Ф.И.О _____

Должность: _____

Разряд: _____

Стандартные вычеты за месяц: _____

Облагаемая база по ставке 13%: _____

Начислено	Дни	Часы	Сумма	Удержано	Сумма	Пластик.карта	Сумма
Оплата по табелю				НДФЛ		Зар.плата	
Вредность				Аванс		Больничный лист	
Районный коэффициент				Проф.взнос		Больн.лист	
Больничный лист				Отпускные			
Доплата по постановлению							
Стимулирующие доплаты							
Отпуск (очер./учен.)							
Всего начислено				Всего удержано		Всего к выдаче	

Согласовано:
Председатель профкома
_____/_____
Протокол №
от «____»_____20__г.

Утверждаю:
Директор школы МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа №4»
_____/_____
Приказ от «____»_____20__г №

График сменности сторожей на _____ 20__ год

ФИО работника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Буньков Сергей Васильевич																															
Маслов Александр Николевич																															
Петренко Александр Алексеевич																															

Соглашение по охране труда.

№ п/п	Содержание мероприятий	Ед. учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
Организационные мероприятия										
1.	Организация комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией в соответствии со ст. 218 ТК РФ.	-	по мере необходимости		I квартал	Директор	-	-	-	-
2.	Организация обучения, проверки знаний, инструктажа по охране труда работников учреждений в соответствии с требованиями ГОСТа 12.0.004-90, постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29, приказом Ростехнадзора России от 29.01.2007 №37	чел.	По штату		в течение года	Завхоз	-	-	-	-
3.	Разработка, издание инструкций и других локальных документов по охране труда, а также приобретение нормативных правовых актов, литературы, CD-дисков в области охраны труда	шт.	по мере необходимости		в течение года	Директор	-	-	-	-
4.	Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 №569 и требованиями Руководства по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса Р 2.2.2006-05	раб. Место			III-IV квартал	Председатель комиссии по аттестации рабочих мест	6	6	-	-
5.	Организация кабинетов, уголков по охране труда, приобретение для них	шт.	по мере необходимости		в течение года	Директор	-	-	-	-

	необходимых наглядных пособий литературы и т.п.		мости							
6.	Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительного отпуска в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22	чел.			В течение года	Директор			-	-
7.	Предоставление работникам доплат от должностного оклада за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.10.1986 №387/22-78, а также в соответствии с пунктом 7.3 Коллективного договора	чел.			В течение года	Главный бухгалтер	3	3	-	-
Технические мероприятия										
1.	Установка осветительной арматуры, искусственного освещения, естественного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории учреждения	шт.			квартал, в течение года	Завхоз			-	-
2.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током, - в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.018, ГОСТ 12.1.019, ГОСТ 12.1.030, ГОСТ 12.1.038, ГОСТ	Шт.			квартал	Завхоз			-	-

	12.1.045, ГОСТ 12.2.007.0 – ГОСТ 12.2.007.14, Правил устройства электроустановок.									
3.	Проведение измерений сопротивления изоляции силовой и осветительной электропроводки электрооборудования, сопротивление заземляющих устройств и наличия цепи между заземляющими элементами и заземлителями	объект			в течение года	Электрик	-	-	-	-
4.	Своевременное удаление и обезвреживание отходов, являющихся источниками опасных и вредных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей	объект			в течение года	Завхоз			-	-
5.	Модернизация и механизация работ при складировании и транспортировке с целью выполнения нормативных требований по ограничению тяжести труда	шт.			в течение года	Директор			-	-
6.	Размещение знаков безопасности на коммуникациях и других объектах.	Шт.			квартал	Завхоз	-	-	-	-
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия										
1.	Организация медицинского осмотра работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 №83 (в редакции приказа Минздравсоцразвития России от 30.05.2005 №338), приказом Минздрав-медпрома России от 14.03.1996 №90	чел.			Квартал	Директор			-	-

2.	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, умывальных, санузлов).	Шт.			квартал	Завхоз	-	-	-	-
4.	Обеспечение аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России (протокол №2 от 05.04.2000г.)	шт.			квартал	Директор	-	-	-	-
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты										
1.	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с постановлением Минтрудсоцразвития России от 04.07.2003 №45	чел.			В течение года	Завхоз			-	-
Мероприятия по пожарной безопасности										
1.	Разработка, инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 и другой нормативной документации по пожарной безопасности на основе Правил пожарной безопасности	шт.			в течение года	Директор	-	-	-	-
2.	Обеспечение учреждения знаками безопасности, первичными средствами пожаротушения (песок, совок, огнетушители, кошма и другие).	Шт.			Квартал, в течение года	Завхоз				
3.	Разработать инструкцию и план-схему эвакуации людей на случай возникновения пожара	шт.			Квартал, в течение года	Завхоз				
4.	Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения хлама.	Объект			Квартал, в течение года	Завхоз				
ИТОГО										

**Перечень
должностей с ненормированным рабочим днём
и продолжительность дополнительного отпуска**

№ п\п	Должность	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Директор	7 дней
2.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	5 дней
3.	Заведующий хозяйством	3 дня

**Перечень
профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной
одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и
обезвреживающими средствами**

№ п\п	Профессия, должность	Спецодежда, спецобувь и др. СИЗ	Срок носки в месяцах
1.	Уборщик служебных помещений	халат х\б	12
		рукавицы комбинированные	2
		при мытье полов и мест общего пользования дополнительно: сапоги резиновые	12
		перчатки резиновые	6
2.	Библиотекарь	халат вискозный	12
3.	Электромонтёр по обслуживанию эл/оборудования	полукомбинизон х\б	12
		перчатки диэлектрические	деж
		галoши диэлектрические	деж
4.	Учитель химии	халат (белый) перчатки резиновые	1 шт. 2 пары
5.	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	халат (темный)	1 шт.
6.	Кухонный рабочий	халат фартук клеенчатый перчатки резиновые	1 шт. 1 шт. 2 пары
7.	Повар	халат хлопчатобумажный (белый) колпак передник (белый)	2 шт. 2 шт. 2 шт.

Список
профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными
условиями труда, которым дается право на дополнительный отпуск и сокращенный
рабочий день

№ п\п	Наименование профессии и должности	Продолжител. дополнит.отп.	Продолжител. сокращ. раб. дня.
1.	Повар, постоянно работающий у плиты	6	-

**Список
профессий и виды работ, на которых устанавливаются доплаты за вредные условия
труда до 12%.**

№ п\п	Профессия, должность	Виды работ	% доплаты	Пункты перечня работ с неблагопр. услов. Труда
1.	Учитель химии	Работа с использованием химических реактивов, а также их хранение	8%	п.1.161
2.	Учитель информатики	Работа за дисплеями ЭВМ	8%	п.1.164
3.	Повар	Работа у горячих плит, эл\жаровых шкафов, и др. аппаратура для жарения и выпечки	8%	п.1.152
4.	Кухонный рабочий	Работа по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих раств., их применение Работа в горячей воде	8%	п.1.159
5.	Уборщица служебных помещений	Работа по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих раств., их применение	4%	п.1.159

Примечание: указанные пункты перечня работ с неблагоприятными условиями труда приведены из приложения 2 к приказу Гособразования СССР от 20.08.90г. №579 (приказ Минобразования РСФСР от 20.10.90г. №1051/13). Этот нормативный документ действуют в настоящее время, т.к. не противоречат российскому законодательству.

Процедура ведения переговоров и заключения коллективного договора в образовательном учреждении

№ п/п	Этапы действия	Кто осуществляет	Правовое основание	Порядок оформления	Сроки исполнения	Примечание
1	Инициатива вступления в переговоры	Любая из сторон (представители работников или работодателя)	Ст. 36 ТК РФ	Письменное уведомление	Вступление в переговоры не позднее 7 дней со дня получения уведомления	Начало переговоров
2	Создание на равноправной основе комиссии представителей работодателя и работников для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта КД и его заключения	Обе стороны по договоренности	Ст. 35 ТК РФ			
3	Работа над проектом КД, приложениями к КД	Комиссия по заключению КД	Ст.37 ТК РФ	Протоколы заседаний комиссии	Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон	
4	Подписание КД	Обе стороны	Ст.40 ТК РФ	КД подписывается обеими сторонами и скрепляется печатями (кол-во экз.3 шт.)	Не позднее трех месяцев со дня начала коллективных переговоров	Окончание переговоров

**Ответственность
за нарушение законодательства о коллективных договорах и
о порядке разрешения коллективных трудовых споров**

№ п/п	Основания для привлечения к правовой ответственности	Дисциплинарная			Административная		
		правовая норма	наказание	какой орган применяет	правовая норма	наказание	какой орган применяет
1	Уклонение работодателя от участия в переговорах о заключении, изменении и дополнении коллективного договора				Ст.5.28 КоАП РФ	Предупреждение или административный штраф от 1 до 3 тыс.руб.	Гострудинспекция
2	Нарушение работодателем установленного законом срока проведения переговоров				Ст.5.28 КоАП РФ	Предупреждение или штраф от 1 до 3 тыс.руб.	Гострудинспекция
3	Необеспечение работодателем работы комиссии по заключению колдоговора в определенные сторонами срока				Ст.5.28 КоАП РФ	Предупреждение или штраф от 1 до 3 тыс.руб.	Гострудинспекция
4	Непредоставление работодателем в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров на осуществление контроля за соблюдением КД				Ст.5.29 КоАП РФ	Предупреждение или штраф от 1 до 3 тыс.руб.	Гострудинспекция
5	Необоснованный отказ работодателя от заключения КД				Ст.5.30 КоАП РФ	Предупреждение или административный штраф от 1 до 3 тыс.руб.	Гострудинспекция
6	Нарушение или невыполнение работодателем обязательств по КД	Ст.195 ТК РФ	Замечание, выговор, увольнение (ст.192 ТК РФ)	Работодатель по требованию профкома в отношении директора	Ст.5.31 КоАП РФ	Предупреждение или штраф от 3 до 5 тыс.руб.	Гострудинспекция
7	Отклонение работодателя от получения требований работников и от участия в				Ст.5.32 КоАП РФ	Предупреждение или штраф от 3 до 5 тыс.руб.	Гострудинспекция

	примирительных процедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания						
8	Невыполнение работодателем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры				Ст.5.33 КоАП РФ	Предупреждение или штраф от 2 до 4 тыс.руб.	Гострудинспекция
9	Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки				Ст.5.34 КоАП РФ	Предупреждение или штраф от 4 до 5 тыс.руб.	Гострудинспекция
10	Нарушение законодательства о труде и об охране труда	Ст 195 ТК РФ	Замечание, выговор, увольнение (ст.192 ТК РФ)	Работодатель по требованию проф-кома в отношении директора	Ст.5.27 КоАП РФ	Административный штраф от 1 до 5 тыс.руб. в отношении должностных лиц (за повторное нарушение – дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет)	Гострудинспекция

С коллективным договором МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №4» ознакомлен:

№	Ф.И.О. сотрудника	Подпись	Дата ознакомления
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			
21.			
22.			
23.			
24.			
25.			
26.			
27.			
28.			
29.			
30.			
31.			
32.			
33.			
34.			
35.			
36.			
37.			
38.			
39.			
40.			
41.			
42.			
43.			
44.			
45.			
46.			
47.			