

601300
Владимирская область
г. Камешково
ул. Гоголя, д. 5а
телефоны: 2-10-51
2-17-50

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и трудовым коллективом
муниципальной средней общеобразовательной школы №1 г. Камешково.
на 2016-2019 гг.

Принят на собрании
трудового коллектива
26.02.2016 г.

От работодателя
Директор школы:



От работников
Председатель ПК:

Львова Н.В.
МП

26.02.16

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Департамент по труду и занятости населения
администрации Владимирской области

Reg. № 7632 от 06.04.2016

(Handwritten signature)
И.И. Рачанов

I Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в МОУ средняя общеобразовательная школа №1 г. Камешково.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными правовыми нормативными актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями (полные названия соглашений).

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники муниципального общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 1 г. Камешково, которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя профкома Львовой Н.В. и работодатель муниципального общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 1 г. Камешково в лице директора школы Агаркова С.В.

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

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 14 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) положение об оплате труда работников;

3) соглашение по охране труда;

4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одежды, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

5) перечень оснований предоставления материальной помощи работников и ее размеров, положение о распределении стимулирующей части ФОТ;

8) другие локальные нормативные акты.

1.17 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

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

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

2) 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.

3) Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

4) 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.

5) 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 и обеспечивает исполнение действующего в РФ законодательства.

2.3. Работодатель:

1) 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.

2) Обеспечивает учет мнения профкома при:

- установлении либо изменении условий оплаты труда и иных показателей в сфере социально-трудовых отношений
- подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения, в том числе на автономное.

2.4. Профком:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах за счет средств Профсоюза, 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.

3) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

4) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

5) Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

6) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

7) Организует правовую учебу для работников учреждения.

8) Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

9) 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.

10) Направляет учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

11) Участвует совместно с райкомом (горкомом) Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

12) Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

13) 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 зарплате и страховых взносах работников.

14) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

2.5. 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 проводится при участии представителей профкома в составе аттестационной комиссии.

III Трудовой договор.

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

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

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

3.3. Как правило, трудовой договор заключается «на неопределенный срок».

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ)

3.4. Срочный трудовой договор может заключаться:

- по инициативе работника;
- для замены временно отсутствующего работника, за которым по закону сохраняется место работы;
- для выполнения сезонной работы (ст. 59 ТК РФ)

3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и т.д.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)

3.6. Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

3.7. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей, педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации.

Учебная нагрузка учителей и преподавателей, педагогов дополнительного образования, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

3.9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, работникам предприятий, организаций и учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если работники для которых данное образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.10. Учебная нагрузка учителям, преподавателям, педагогам дополнительного образования находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

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

3.12. 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 часов (групп)
- временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника
- 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 том же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином)
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку
- возвращение 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.

3.13. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом организации и правилами внутреннего трудового распорядка организации, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их

индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в учреждения в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в организации в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по организации, педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами и др.).

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматриваются уставом либо локальным нормативным актом организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка организации.

3.14. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции. В течение учебного года изменения существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от сторон. О введении существенных изменений условий трудового

договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено законом РФ (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципального учреждения «Методический центр» Камешковского района.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.15. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.16. Прекращение трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ)

IV Аттестация, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения (ст. 196 ТК РФ).

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом курсовой подготовки.

4.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохраняют за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивать командировочные расходы (ст. 168 ТК РФ).

По согласованию с администрацией производить оплату проживания во время командировки по факту, в соответствии с предоставленными документами.

4.3.3. 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, предусмотренным ст. 173 – 177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 177 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.3.4. По результатам аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений устанавливать работникам оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.3.5. Основными задачами при проведении аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" являются:

1. стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста;
2. определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
3. повышение эффективности и качества педагогической деятельности;
4. выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
5. учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций;
6. обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

4.3.6. В рамках аттестации работодатель обязуется:

- определять необходимость и сроки прохождения педагогическими работниками учреждения аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;
- составлять представление на аттестуемого работника и не позднее, чем за 30 календарных дней до проведения аттестации знакомить его под роспись с содержанием этого документа;
- не позднее, чем за месяц до начала аттестации письменно доводить до сведения педагогических работников, подлежащих аттестации, информацию о дате, месте и времени проведения аттестации;
- в случае личного присутствия педагога на заседании аттестационной комиссии (при наличии предварительного письменного уведомления) сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и оплачивать ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);
- сохранять существующие выплаты за наличие квалификационной категории, присвоенной до 01.01.2011 года в течении срока их действия.

V Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ)

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

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

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

5.3. Стороны договорились, что:

5.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо еще указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

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

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

5.3.3. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении, возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно – оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

5.3.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5.3.5. Не предусматривается выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям ([ч. 3 ст. 192](#) ТК РФ), или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным ТК РФ, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия) (ст. 181.1 ТК РФ).

VI Рабочее время и время отдыха.

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Для административного, учебно-вспомогательного персонала, специалистов, служащих и рабочих устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать более 40 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (часть 1 ст.333 ТК РФ).

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов пед. работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.(Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре")

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанным каждым работником (ст. 91 ТК РФ)

6.4. 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.

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

6.6. Педагогическим работникам, имеющим нагрузку менее 24 часов, возможно предоставление 1 свободного дня в неделю для повышения квалификации при условии сохранения стабильности режима работы образовательного учреждения.

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном в ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен день отдыха.

6.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам 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.

6.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренного Положением об оплате труда.

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

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

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

6.11. В каникулярное время учебно – воспитательный и рабочий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа по территории, охрана учреждения) в пределах установленного им рабочего времени.

6.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен работодателем не позднее чем за 2 недели до его начала.

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

При наличии финансовых возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ)

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы

- при рождении ребенка в семье - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника – 3 дня;
- в случае свадьбы детей – 2 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня (без учета проезда);
- участникам Великой Отечественной войны – 14 дней;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня

6.13.2. В обязательном порядке предоставлять по желанию работника следующие отпуска без сохранения зарплаты, но не свыше:

- женщинам по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 лет – до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ);
- мужчинам, жены которых находятся в после родовом отпуске – 14 календарных дней;
- работающим женщинам, законным представителям, воспитывающим при отсутствии родителей 2х и более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи, на срок согласно заключению медицинского учреждения;
 - за творческий труд – до 5 дней;
 - в связи со своей юбилейной датой (50,55,60 лет) – 2 дня;
 - работникам для санитарно – курортного или амбулаторного лечения и проезд в санаторий и обратно – на необходимое количество дней, если это время не совпадает с ежегодным оплачиваемым отпуском;
 - работникам, обучающихся без отрыва от производства – 15 календарных дней;
 - работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшее учебное заведение – 15 календарных дней,
- среднее специальное заведение – 10 календарных дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 5 дней;
 - по тяжелым семейным обстоятельствам – до 5 дней;
 - работающим инвалидам: II группы – до 2^х месяцев,

III группы – до 14 дней.

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

6.14. Общим выходными днями является суббота, воскресенье.

6.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. (перемены)

Время для отдыха и питания для других работников учреждения устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.16. График дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

VII Оплата и нормирование труда.

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Владимирской области, Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципального учреждения «Методический центр» Камешковского района.

7.3. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственной или муниципальной организации, осуществляющей профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

7.4. Должностной оклад, ставка заработной платы работника организации (за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;

- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

7.5. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников организации производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы:

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

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы 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, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.6. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников организаций, которые не предусмотрены настоящим Положением, осуществляется в соответствии с отраслевыми положениями по оплате труда работников соответствующих муниципальных организаций.

7.7. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда.

7.8. Месячная заработная плата учителей, преподавателей, воспитателей, педагогов дополнительного образования, определяется путем умножения размеров ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей, преподавателей, воспитателей, педагогов дополнительного образования за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемому на условиях совместительства;

- учителей образовательных учреждений, для которых данная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная учителям, преподавателям, воспитателям, педагогам дополнительного образования, методистам, при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Выплата заработной платы осуществляется не позднее 22 числа текущего месяца и 7 числа следующего.

7.9. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

7.10. Руководитель учреждений обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;

- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки;

- в случаях, предусмотренных п.7.5. настоящего договора, вносить соответствующие изменения в тарификационные списки;

- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников организаций.

7.11. Выплаты компенсирующего и стимулирующего характера размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников коллективным договором, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников. (приложение № 2)

7.12. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты в соответствии с постановлением главы Камешковского района от 31.12.2015 г. № 1754 «Об оплате труда работников муниципальных

образовательных организаций и муниципального учреждения «Методический центр» Камешковского района»

- выплаты поддержки педагогов со стажем работы менее 3 лет.
- выплаты за высокие результаты независимой оценки знаний учащихся
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;

7.13. Выплаты компенсационного характера осуществляются в целях усиления материальной заинтересованности работников, обеспечения требований охраны труда и техники безопасности. По результатам специальной оценки условий труда работодатель по согласованию с профкомом устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места требованиям безопасности.

7.14. Совместным решением работодателя и выбранного профсоюзного органа образовательного учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на премирование и на оказание материальной помощи работникам учреждениям.

VIII Гарантии и компенсации.

8. Стороны договорились, о том что

8.1 Работодатель:

8.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

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

8.1.3. Выплачивает ежемесячно денежную компенсацию классным руководителям в зависимости от наполняемости класса и педагогическим работникам на книгоиздательскую продукцию в размере, определённом Законом РФ без предоставления отчётных документов.

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

8.1.4. Организует в учреждении общественное питание.

8.1.5. Работникам может выплачиваться материальная помощь (в т.ч. к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и коллективного договора в пределах средств, полученных от экономии фонда заработной платы с учетом мнения представительного органа работников. (Приложение № 3)

8.2. Профком.

8.2.1. Ведет учет членов профкома, имеющих детей до 14 лет и выплачивает материальную помощь на приобретение новогодних подарков из средств профкома.

8.2.2. Оказывает материальную помощь членам профкома к праздничным дням (день учителя, 8 марта, 23 февраля) из средств профкома.

IX Охрана труда и здоровья.

9. Работодатель обязуется:

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

9.2. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

9.3. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда и по ее результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, с последующей сертификацией организации работ по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

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

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

9.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

9.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими

средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение 4)

9.7. Обеспечивать приобретение, хранение и ремонт средств индивидуальной защиты, спец. одежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

9.8. Сохранить место работы и средний заработок за работниками школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ)

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

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

9.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ)

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

9.13. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить члены профкома (ст. 218 ТК)

9.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

9.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

9.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

9.19. Профком обязуется:

- Осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.
- Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.
- Избирать уполномоченных по охране труда.
- Принимать участие в создании и работе комиссии по охране труда.
- Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

X Разрешение трудовых споров.

10.1. Индивидуальные трудовые споры работников и администрации школы по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь, период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с ТК РФ (в комиссиях по трудовым спорам, народных судах, ст. 382).

10.2. Комиссии по трудовым спорам образуются из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

10.3. Коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между директором образовательного учреждения и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Порядок разрешения коллективных споров регулируется ТК РФ (статьи 398-418).

10.5. В период действия настоящего «Коллективного договора» профсоюзный комитет не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор при условии их выполнения.

XI Гарантии профсоюзной деятельности.

11. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

11.4. Увольнение работника, являющегося членом профкома, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

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

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

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

Задержка перечисления средств не допускается.

11.7. 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.

11.8. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

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

11.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ).
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ)
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ)
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ)
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ)
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ)
- установление размеров повышения заработной платы за 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.

XIII Контроль за выполнением коллективного договора.

13. Стороны договорились, что:

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

13.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

13.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (1 раз в год)

13.4. Рассматривают в 7-дневный срок все возникшие в период действия договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.5. 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.

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

13.7. Настоящий договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

Директор школы:

С.В. Агарков

Председатель профкома:

Н.В. Львова



СОГЛАСОВАНО:
Председатель управляющего совета
Е.А.Малов _____

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
Львова Н.В. _____

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 1 г. Камешково

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ и постановлением Главы Камешковского района от 01.09.2008 №1188 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования» в целях повышения:

эффективности и качества педагогического труда;

- мотивации педагогических работников к качественному результату труда;
- творческой активности и инициативы;
- уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;

1.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников и Управляющего совета. Решение по данному вопросу закрепляется в решении Управляющего совета.

1.3. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты в соответствии с постановлением главы района №1188 от 01.09.2008 «Об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Камешковского района» с последующими изменениями, выплаты поддержки молодых специалистов.
- компенсационные выплаты
- выплаты за высокие результаты независимой оценки знаний учащихся
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

1.4. Для цели стимулирования работников к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу предусматривается объем средств на указанные выплаты.

2. Условия выплат.

2.1. Выплаты в соответствии с постановлением главы района №1188 от 01.09.2008 «Об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Камешковского района» с последующими изменениями, выплаты поддержки молодых специалистов (приложение № 1) в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников;

2.2. Компенсационные выплаты в соответствии с актом по результатам аттестации рабочих мест (приложение № 2) в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников;

2.3. Выплаты за высокие результаты независимой оценки знаний учащихся производятся в соответствии с приложением № 3, в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников;

2.4. Критерии и показатели качества и результативности труда работников школы производятся в соответствии с приложением № 4,5 с учетом мнения представительного органа работников;

2.5. Премияльные выплаты по результатам труда производятся в соответствии с приложением № 6 в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников (размер и количество премий максимальным пределом не ограничивается).

3. Порядок стимулирования.

3.1. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда осуществляется:

1) органом самоуправления образовательного учреждения (управляющим советом 1 раз в год сроком на 1 учебный год по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат и представлению директора школы) по:

- выплатам в соответствии с постановлением главы района №1188 от 01.09.2008 «Об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Камешковского района» с последующими изменениями, выплатам поддержки молодых специалистов (приложение № 1)
- компенсационным выплатам в соответствии с актом по результатам аттестации рабочих мест (приложение № 2)
- выплатам за высокие результаты независимой оценки знаний учащихся (приложением № 3)
- критериям и показателям качества и результативности труда работников школы (приложением № 4)

2) комиссией по распределению стимулирующих выплат, созданной при образовательном учреждении, с учетом мнения представительного органа работников (1 раз в месяц сроком на 1 календарный месяц) по:

- премиальным выплатам;
- материальной помощи.

3.2. Аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования, представляют:

- в орган самоуправления учреждения (управляющий совет) - руководитель ОУ
- в комиссию по распределению стимулирующих выплат - заместители руководителя ОУ.

3.3. Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы на учебный год производится на основании критериев и показателей, установленных в приложениях 1-5.

3.4. Оценка критериев стимулирующего характера работникам учреждения производится один раз в год.

Для установления указанных в настоящем пункте критериев учебный год устанавливается с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года.

Стимулирующие выплаты на учебный год устанавливаются до 20 сентября.

3.5. Размер стимулирующих выплат исчисляется в рублях за условный балл в соответствии с приложениями 1-4.

Размер стимулирующих выплат для учебно-вспомогательного персонала, специалистов и служащих и рабочих профессий исчисляется в процентах к должностному окладу, установленных в приложении 5.

Стоимость 1 балла определяется путем деления оставшейся суммы стимулирующих выплат после уплаты по приложению 1,2 на общую сумму баллов по разделу.

Распределение стимулирующих выплат по разделам производится в следующей последовательности и размерах:

- 1) выплаты в соответствии с постановлением главы района №1188 от 01.09.2008 «Об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Камешковского района» с последующими изменениями, выплаты поддержки молодых специалистов (по факту)
- 2) компенсационные выплаты (по факту)
- 3) выплаты за высокие результаты независимой оценки знаний учащихся (40% от оставшейся суммы после уплаты стимулирующих выплат по приложению 1,2)
- 4) выплаты за качество выполняемых работ (40% от оставшейся суммы после уплаты стимулирующих выплат по приложению 1,2)
- 5) премиальные выплаты по итогам работы (до 20% от оставшейся суммы после уплаты стимулирующих выплат по приложению 1,2)

3.6. На основании решения органа самоуправления и комиссии по распределению стимулирующих выплат (протоколы) руководитель образовательного учреждения издает приказ о распределении стимулирующих и премиальных выплат.

4. Условия и порядок отмены или уменьшения доплат и надбавок.

Доплаты и надбавки, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены в период их действия:

- в связи с прекращением выполнения возложенных на работника дополнительных обязанностей.

➤ в связи с ухудшением качества работы, её результативности.

Приложение № 1

**Выплаты в соответствии с постановлением главы района №1188 от 01.09.2008
«Об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных
учреждений Камешковского района» с последующими изменениями, выплаты
поддержки молодых специалистов и медперсонала.**

Наименование должности	Основание для стимулирования	
учитель	Проверка тетрадей учителями русского языка и литературы, математики, алгебры, геометрии	до 20 % от количества часов по предмету
	Проверка тетрадей учителями начальных классов	до 10 % от количества часов по предмету
	Классное руководство в классе численностью больше 15 человек	до 20 % от ставки
	За качество выполняемых работ работникам, имеющим звание «Заслуженный учитель»	До 20 % от количества часов
	Работа молодого специалиста	до 75 % от количества часов или ставок
	За руководство паспортизированными кабинетами	до 30 % от ставки

Компенсационные выплаты

№	Должность	Место работы	Вредные факторы (согласно перечню)	Размер выплат (% к окладу, часам по тарификации)
1.	Учитель химии	Кабинет химии	Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением, складированием (1.161)	6%
2.	Библиотекарь	Библиотека	Бумажная пыль при работе с книжным фондом	6%
3.	Лаборант	Кабинет химии	Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением, складированием (1.161)	12%
4.	Лаборант	Кабинет физики	Вредные факторы (Пайка деталей и изделий(припой олово – свинцовый, кадмиевый) (1.109);радиомонтажные работы с применением канифоли и хлористого железа (1.177)) отсутствуют	-
5.	Учитель ИКТ	Кабинет информатики	Работа за дисплеем ЭВМ (1.164)	12%
6.	Мастер производственного обучения (ЭВМ)	Кабинет информатики	Работа за дисплеем ЭВМ (1.164)	12%
7.	Инженер по обслуживанию ЭВМ	Кабинет информатики	Работа за дисплеем ЭВМ (1.164)	12%
8.	Замдиректора по УР	Кабинет замдиректора	Работа за дисплеем ЭВМ (1.164)	6%
9.	Секретарь руководителя	Канцелярия	Работа за дисплеем ЭВМ (1.164)	12%
10.	Учитель трудового обучения	Кабинет технического труда	-Заточка инструмента абразивными кругами(1.56) - работа на деревообрабатывающих станках(1.178)	6%
11.	Уборщик служебных помещений	Кабинет ИКТ, физики, химии и другие помещения, в которых имеют место	- Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а так же с их применением(1.159) - уборка помещений с неблагоприятными условиями труда(1.181)	12%

		неблагоприятные условия труда		
12.	Уборщик служебных помещений	Здание школы, кроме помещений, указанных в предыдущем пункте	- Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а так же с их применением(1.159) - уборка помещений с неблагоприятными условиями труда(1.181)	12%
13.	Рабочий по обслуживанию здания	Здание школы	- работы на высоте 1,5 м. и более метров относительно поверхности земли , пола (1.183) Следующий фактор - Ремонтные работы с применением канифоли, хлористого железа (1.171) , отсутствует	4%
14.	Младший воспитатель (Помощник воспитателя)	Помещение группы	- Работы, связанные с мойкой посуды вручную с применением кисло- щелочей и других химических веществ(1.155) - Работы по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.(1.157) - Уборка помещений с применением чистящих и моющих средств хлор-содержащих препаратов(1.159)	12%
15.	Медицинская сестра(ДОУ)	Медицинский кабинет	Работы, связанные с использованием химических реактивов, а также с их хранением, складированием (1.161)	6%
16.	Повар	Кухня	- Работы у горячих плит, электрожаромаляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки (1.152). - Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опаливанием птицы(1.154). - Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других хим. веществ (1.155)	12%
17.	Подсобный рабочий (рабочий по кухне)	Кухня	- Работы по хлориров. воды с пригото-влением дезинфицирующих растворов, а так же с их применением(1.159) - уборка помещений с неблагоприятными условиями труда (1.181)	12%
18.	Уборщик служ. помещей (ДОУ)	Здание школы (ДОУ)	- Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а так же с их применением(1.159) - уборка помещений с неблагоприятными условиями труда(1.181)	12%
19.	Рабочий по обслуживанию здания (ДОУ)	Здание школы (ДОУ)	- Ремонтные работы с применением канифоли, хлористого железа (1.171) - работы на высоте 1,5 м. и более метров относительно поверхности земли , пола (1.183)	4%

Выплаты за высокие результаты независимой оценки знаний учащихся

Наименование должности	Основание для стимулирования	
учитель	Итоговые результаты ЕГЭ в текущем году	1 балл за каждого успешно сдавшего экзамен
	Итоговые результаты ГИА в текущем году	1 балл за каждого успешно сдавшего экзамен
	Результаты проверочных работ департамента образования администрации Владимирской области	1 балл за каждого успешно сдавшего экзамен
	Результаты проверочных работ администрации школы для 2-4 классов	1 балл за каждого успешно сдавшего экзамен
	Результаты Всероссийской олимпиады школьников: Участник муниципального этапа – 1 балл; Победитель, призер муниципального этапа – 2 балла; Участник регионального этапа – 5 баллов; Победитель, призер регионального этапа – 10 баллов; Участник всероссийского этапа – 20 баллов.	баллы за каждого участника
Кл. руководители	Итоговые результаты ЕГЭ или ГИА	1 балл за каждого успешно сдавшего экзамен по всем предметам

Наличие неудовлетворительных оценок влечет за собой уменьшение выплат по данному виду независимой оценки знаний на:

- 25% при наличии неудовлетворительных оценок до 5%
- 50% при наличии неудовлетворительных оценок до 10%
- 100% при наличии неудовлетворительных оценок более 10%

Критерии и показатели качества и результативности труда учителя.

№	критерии	баллы	примечания	
Учебная деятельность				
1	уровень обученности учащихся по предмету	уровень обученности		общий средний балл обученности по классам, в которых работает педагог
		3,4-3,6	2балл	
		3,7-3,9	6балла	
		4,0-5,0	10балла	
		1-2 классы	6 балла	
	качество знаний уч-ся	30-40	4балл	общий процент качества знаний во всех классах, в которых работает педагог
		40-50	6балла	
		50-60	8балла	
		60-70	10балла	
		70-80	12баллов	
		80-100	14баллов	
		1-2 классы	10 балла	
		участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	школьных	
муниципальных	3 балла			
областных, региональных, всероссийских	5 баллов			
международных	6 баллов			
3	наличие призовых мест в олимпиадах, предметных конкурсах, соревнованиях	школьных	1 балл	балл дается за наличие призового места независимо от количества победителей
		муниципальных	3 балла	
		областных, региональных, всероссийских	5 баллов	
		международных	6 баллов	
4	работа со слабоуспевающими или одаренными детьми	оценка администрации	4 балла	наличие отчетной документации
			Максимальное количество баллов 40	
Инновационная деятельность				
1	использование современных педагогических технологий	оценка администрации	0-3 баллов	работа по новым программам, УМК, применение новых технологий
2	использование ИКТ – технологий в УВП и разработка	оценка администрации	0-3 баллов	

	информационных ресурсов			
3	участие в опытно – экспериментальной работе (опорные школы, опытно – экспериментальные площадки)	муниципальный уровень	1 балл	максимальное количество баллов 3
		региональный уровень	2 балла	
			Максимальное количество баллов 8	
Методическая деятельность				
1	обобщение и распространение педагогического опыта	на школьном уровне	1 балл	максимальный балл 4
		на муниципальном уровне	2 балла	
		на региональном уровне	3 балла	
		на всероссийском уровне	4 балла	
2	публикации авторских материалов		1-4 балла	
3	руководство или активное участие в педагогических сообществах	оценка администрации	5 баллов	
4	участие в конкурсах педагогического мастерства	школьный	1 балл	максимальный балл 4
		муниципальный	2 балла	
		региональный	3 балла	
		всероссийский	4 балла	
			Максимальное количество баллов 15	
Воспитательная и социально – значимая деятельность				
1	участие педагога со своими воспитанниками в социально – значимых проектах, акциях.	школьные	1 балл	оценивается факт участия
		городские, районные	2 балла	
		областные	3 балла	
2	результативность работы с родителями	посещение родительских собраний	1 балл	выступления, доклады
		вовлечение родителей в организацию внеурочной деятельности ОУ (вечера отдыха, экскурсии, походы)	1 балл	
3	охват учащихся горячим питанием	40-50%	1 балл	
		свыше 50%	2 балла	
4	работа с трудными подростками и их семьями	оценка администрации	1 балл	
5	наличие и систематическое ведение всей необходимой документации	оценка администрации	2 балла	
			Максимальное количество баллов 10	
Оценка деятельности учителя со стороны родителей и общественности				
1	отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций	оценка администрации	5 баллов	
			Максимальное количество баллов 5	
Исполнительская дисциплина				

1	своевременное и качественное оформление школьной документации, исполнение приказов и распоряжений.	оценка администрации	10 баллов	
			Максимальное количество баллов 10	
Трудность предметов				
1	шкала трудности предметов	Физика Геометрия Химия Алгебра Русский язык Иностранный язык Начальные классы	10 баллов	
2		Биология Литература Информатика Экономика История Обществознание География Черчение	7баллов	
3		Трудовое обучение ОБЖ ИЗО Музыка Физкультура	4 балла	
			Максимальное количество баллов 10	
			Общее максимальное количество баллов 100	

Критерии и показатели качества и результативности труда воспитателя дошкольных групп, групп ГПД.

№	критерии	баллы	примечания
1	уровень заболеваемости воспитанников (процент)	от 0 до 15	процент человека/дней от общего количества
		от 16 до 30	
		от 31 до 40	
		41 и выше	
2	количество пропусков без уважительной причины (процент)	от 0 до 10	процент человека/дней от общего количества
		от 11 до 20	
		от 21 до 25	
		26 и выше	
3	качественная работа по сохранности контингента	от 95 до 100	процент постоянного
		от 94 до 85	

	воспитанников (процент)	84 и ниже	0 баллов	состава воспитанников
4	участие в конкурсах, соревнованиях	школьных	2 балл	балл дается за факт участия независимо от количества участников
		муниципальных	5 балла	
		областных	10 баллов	
5	наличие призовых мест в конкурсах, соревнованиях	школьных	2 балл	балл дается за наличие призового места независимо от количества победителей
		муниципальных	5 балла	
		областных	10баллов	
6	отсутствие долгов по оплате пребывания в д/с	оценка администрации	10 балла	наличие отчетной документации
7	проведение совместных мероприятий с родителями (в т.ч. помощь родителей в укреплении материальной базы д/с)	оценка администрации	10баллов	наличие отчетной документации
8	соблюдение норм СанПиНа, оформление групп.	оценка администрации	10 баллов	наличие отчетной документации
9	разработка методических материалов, конспектов, пособий.	оценка администрации	10 баллов	наличие отчетной документации
10	участие в профессиональных конкурсах	на уровне школы	4 балла	
		на уровне района	7 баллов	
		на уровне области	10 баллов	
			Максимальное количество баллов 100	

Критерии и показатели качества и результативности труда педагога – организатора, педагога – организатора ОБЖ, педагога – психолога, социального педагога.

№	критерии		баллы	примечания
1	выполнение плана воспитательной работы	оценка администрации	10 баллов	10 баллов за 100% выполнение плана
2	результативность коррекционно – развивающей работы с детьми	оценка администрации	10 баллов	наличие отчетной документации
3	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	оценка администрации	10 баллов	наличие отчетной документации
4	высокая результативность проведения мероприятий	оценка администрации	10 баллов	наличие отчетной документации

5	снижение количества учащихся состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	оценка администрации	5баллов	наличие отчетной документации
6	наличие призовых мест в различных конкурсах, соревнованиях, акциях	на муниципальном уровне	5 баллов	максимальный балл 15
		на региональном уровне	10 баллов	
		на всероссийском уровне	15 баллов	
7	организация работы детских общественных объединений, клубов.	оценка администрации	10 баллов	наличие отчетной документации
8	обобщение опыта воспитательной работы с занесением в банк данных	на муниципальном уровне	5 баллов	максимальный балл 15
		на региональном уровне	10 баллов	
		на всероссийском уровне	15 баллов	
9	организация мероприятий в каникулярное время	оценка администрации	5 баллов	наличие отчетной документации
10	высокий уровень исполнительской дисциплины	оценка администрации	10 баллов	
			Максимальное количество баллов 100	

Критерии и показатели качества и результативности труда заместителя директора по учебной и воспитательной работе

№	Критерии	Баллы	Примечания
1. Качество обучения и его доступность (35)			
1.	Доля учащихся, получивших аттестаты об основном общем, среднем общем образовании	0-2	
2.	Наличие выпускников, награжденных золотыми и серебряными медалями	0б.-нет медалистов 1б.-есть медалисты 2б.-показатель выше районного 3б.-показатель выше областного	0-3
3.	Наличие выпускников 9 классов, получивших аттестат с отличием	0б.-нет аттестатов с отличием 1б.-есть аттестаты с отличием 2б.-показатель выше районного 3б.-показатель выше областного	0-3
4.	Средний балл, полученный выпускниками 11 классов на экзаменах в форме ЕГЭ по основным экзаменам	По каждому предмету: 1б.-показатель ниже районного 2б.-показатель выше районного 3б.-показатель выше областного + 0,5б.-отсутствие «2»	1-7

5.	Средний балл, полученный выпускниками 9 классов на экзаменах в новой форме по основным экзаменам	1б.-показатель ниже районного 2б.-показатель выше районного + 0,5б.-отсутствие «2»	0-5	
6.	Наличие учащихся – победителей и призеров олимпиад (оценка по наивысшей результативности)	0б.-нет победителей и призеров 1б.-призеры района 2б.-победители района 3б.-результативность на уровне области	0-3	
7.	Наличие учащихся – победителей и лауреатов конкурсов	1б.-на уровне района 2б.-на уровне области 3б.-на всероссийском уровне	0-3	
8.	Отсутствие учащихся, оставленных на повторный курс обучения		0-1	
9.	Доля учащихся 10-11 классов, проходивших профессиональную подготовку (%),получивших удостоверение (%)	0б.-нет проф. подготовки 1б.-показатель организации проф. подготовки на уровне района 1б.-показатель получивших удостоверение на уровне района	0-2	
10.	Наличие положительной динамики доли учащихся, усвоивших образовательные стандарты по итогам года (за 3 года)	0б.-рост числа учащихся, оставленных на повторный курс обучения 1б.-стабильность 2б.-снижение	0-2	
11.	Качество знаний учащихся на уровне района (%)	0б. – 0-30% 1б. – 31-35% 2б. – 36-40% 3б. – 41-50% 4б. – 51% и выше	0-4	
2. Качество условий для осуществления образовательной услуги (14)				
1.	Обеспечение требований пожарной (1б.) и электробезопасности (1б.), охраны труда (1б.)	0б. –есть предписание 1б.-нет предписания	0-3	
2.	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий; санитарно-гигиенических условий процесса обучения	гардеробы, туалеты -1б., учебное оборудование, школьная мебель, тепловой и световой режимы-1б.,обихоженность пришкольной территории – 1б.	0-3	
3.	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	По акту приемки ОУ: 1б. – 50-60% 2б. – 61-70% 3б. – 71-80% 4б. – 81-100%	0-4	
4.	Наличие оборудованного медицинского кабинета		0-1	

5.	Наличие школьного сайта, использование лицензионного программного продукта		0-1	
6.	Эстетическое оформление помещений школы (1б.), кабинетная система (1б.)		0-2	
3. Сохранение здоровья участников образовательного процесса (9)				
1.	Доля учащихся, получающих горячее питание (% от учащихся 5-11 классов)	1б.-показатель ниже районного 2б.-показатель выше районного 3б.-показатель выше областного	0-3	
2.	Доля учащихся, имеющих основную и подготовительную группы	0б.-показатель ниже районного 1б.-показатель выше районного	0-1	
3.	Доля учащихся, имеющих высокий и выше среднего уровень физической подготовленности	0б.-показатель ниже районного 1б.-показатель выше районного	0-1	
4.	Организация работы классов коррекции, классов надомного обучения		0-1	
5.	Доля учащихся, охваченных организованным летним отдыхом в школьных оздоровительных лагерях	0б. – 0% 1б.-показатель ниже районного 2б.-показатель выше районного + 1 б. – несколько смен	0-3	
4. Кадровые ресурсы (8)				
1.	Укомплектованность педагогическими кадрами	0б.-наличие вакансий 1б.-укомплектованы, в т.ч., неспециалистами 2б.-укомплектованы специалистами +1б.-наличие молодых специалистов	0-3	
2.	Уровень квалификации кадров (% педагогов, имеющих I и высшую квалификационную категорию)	0б. – отсутствие таких педагогов 1б. – до 20% 2б. – 20-40% 3б. – выше 40%	0-3	
3.	Доля педагогических работников, получивших удостоверение о повышении квалификации за последние 5 лет	0б. – менее 20% 0,5б. – 20% и более	0-0,5	
4.	Доля педагогических работников, получивших удостоверение о повышении квалификации в сфере ИКТ	0б.-%не меняется 0,5б.-% увеличивается или все педагоги имеют удостоверение	0-0,5	

5.	Наличие педагогов, опыт которых обобщен в модульной технологии с занесением в районный, региональный банк данных		0-0,5	
6.	Развитие педагогического творчества (участие педагогов в ОЭР, конкурсах, конференциях)		0-0,5	
5. Социальные критерии (9)				
1.	Доля детей и подростков, охваченных системой детских общественных объединений по интересам (%)	Об.-показатель ниже районного 0,5б.-показатель выше районного	0-0,5	
2.	Доля детей и подростков, обучающихся по программам дополнительного образования на базе общеобразовательного учреждения	Об.-показатель ниже районного 0,5б.-показатель выше районного	0-0,5	
3.	Снижение доли учащихся, состоящих на учете в ПДН (%)		0-1	
4.	Наличие учащихся 8-11 классов, трудоустроенных в летний период	Об.-отсутствие трудоустроенных 1б.-показатель ниже районного 2б.-показатель выше районного	0-2	
5.	Взаимоотношение в педагогическом коллективе (в т.ч. по результатам аккредитации)	Об. – ниже 50% 1б. – от 50 до 75% 2б. – 75% и выше	0-2	
6.	Наличие школьной формы		0-1	
7.	Работа школьного музея и музейной комнаты	0,5б.-работа музейной комнаты 1б.-работа музея	0-1	
8.	Обеспеченность учебниками		0-1	
6. Эффективность управленческой деятельности (25)				
1.	Обеспеченность государственно-общественного характера управления (наличие управляющих, попечительских советов)	Об.-наличие родительского комитета 1б.-наличие Совета школы 2б.-наличие управляющего Совета	0-2	
2.	Исполнительская дисциплина	1б.-своевременность подачи информации 1б.-достоверность информации	0-2	

3.	Отсутствие обоснованных обращений граждан	жалоб – 1,5б., конфликтных ситуаций – 1,5б.	0-3	
4.	Отсутствие нарушений при выполнении финансово-хозяйственных операций и оформлении бухгалтерской документации	2б.-отсутствие замечаний минус 1б.-нецелевое использование средств минус 1 б. -неправильное ведение документации	0-2	
5.	Отсутствие нарушений трудового законодательства	0б.-есть нарушения 2б.-нет нарушений	0-2	
6.	Привлечение внебюджетных средств	0б. – не привлекаются 1б.-есть привлечение 2б.-увеличение по сравнению с предыдущем годом	0-2	
7.	Результативность участия ОУ в различных конкурсах (по экрану участия ОУ в мероприятиях)	0б.-не участвовали 1б.-за участие 2б.-III место 3б.-II место 4б.- I место	0-4	
8.	Обобщение опыта работы школы с занесением в районный, региональный банк данных	0б.-опыт не обобщен 1б.-опорная школа (за каждое направление) 2б.-опыт обобщен на уровне района 3б.-опыт обобщен на уровне области	0-3	
9.	Реализация ОЭР	0б.-не реализуется 1б.-на уровне района 2б.-на уровне области	0-2	
10.	Качество организации профильного обучения, работы, классов повышенного уровня – (1б.), работы по УМК, обеспечивающим вариантность образования в начальной школе (1б.)		0-2	
		Итого - 100 б		

Критерии и показатели качества и результативности труда заместителя директора по административно – хозяйственной части.

№	критерии		баллы	примечания
1	обеспечение высококачественных санитарно-гигиенических условий	оценка администрации	10 баллов	наличие отчетной документации, состояние здания
2	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	оценка администрации	10 баллов	наличие отчетной документации, состояние здания

3	отсутствие травматизма, предписаний надзорных органов	отсутствие актов, предписаний	10 баллов	наличие отчетной документации
4	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	оценка администрации	10 баллов	быстрота и качество работ, отсутствие необоснованных простоев
5	высокие результаты сохранности и учета материальных ценностей	оценка администрации	10 баллов	по итогам инвентаризации и актов списания
6	соблюдение лимитов расходования электроэнергии, газа, воды, ТБО, водоотведения	электроэнергия	2 балла	максимальный балл 10
		газ	2 балла	
		вода	2 балла	
		водоотведение	2 балла	
		ТБО	2 балла	
7	эффективное расходование средств в пределах утвержденных смет	оценка администрации	10 баллов	отсутствие дефицита бюджета
8	отсутствие «текучести» кадров (количество уволившихся)	нет уволившихся	10 баллов	по данным отдела кадров
		1-2 человека	5 баллов	
		3-5 человек	2 балла	
9	высокое качество благоустройства школьной территории	оценка администрации	10 баллов	соблюдение СанПинов
10	высокая исполнительская дисциплина	оценка администрации	10 баллов	
			Максимальное количество баллов 100	

Критерии и показатели качества и результативности труда библиотекаря.

№	критерии		% от оклада	примечания
1	динамика читательской активности обучающихся	рост	до 10 %	по данным учета
		стабильность	до 5 %	
2	проведение мероприятий по пропаганде чтения	по 1 баллу за каждое мероприятие, но не больше 10 баллов	до 10 %	наличие отчетной документации
3	участие в конкурсах, акциях, мероприятиях.	на школьном уровне	до 5 %	оценивается факт участия
		на муниципальном уровне	до 10 %	
		на региональном уровне	до 15 %	
4	оформление тематических выставок	оценка администрации	до 10 %	наличие отчетной документации
5	качественное выполнение плана работы библиотекаря	оценка администрации	до 10 %	наличие отчетной документации
6	качественная работа по сохранности библиотечного фонда	списано меньше, чем приобретено	до 10 %	на основании актов
		равенство списанных и приобретенных книг	до 5 %	
7	качественный учет и планирование пополнения библиотечного фонда	отсутствие дефицита книг	до 10 %	наличие отчетной документации
		незначительный дефицит книг	до 5 %	
8	процент востребованности библиотечного фонда	от 10 до 20	до 5 %	наличие отчетной документации
		от 21 до 40	до 10 %	
		от 41 и выше	до 15 %	
9	высокая исполнительская дисциплина	оценка администрации	до 10 %	
			Максимальное количество 100 %	

Критерии и показатели качества и результативности труда инженера.

№	критерии	% от оклада	примечания
---	----------	----------------	------------

1	Бесперебойная работа компьютерной техники	оценка администрации	до 20 %	Отсутствие нарушения рабочего процесса
2	Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов .	оценка администрации	до 15 %	
3	Качественное техническое сопровождение сайта общеобразовательного учреждения	оценка администрации	до 15 %	оценивается факт участия
4	Обеспечение качественной работы локальной сети школы	оценка администрации	до 20 %	Отсутствие нарушения рабочего процесса
5	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	оценка администрации	до 15 %	Отсутствие нарушения рабочего процесса
6	высокая исполнительская дисциплина	оценка администрации	до 15 %	
			Максимальное количество 100%	

Критерии и показатели качества и результативности труда секретаря.

№	критерии		% от оклада	примечания
1	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	оценка администрации	до 40 %	Отсутствие нарушения рабочего процесса
2	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы	оценка администрации	до 40 %	
3	Качественное обслуживание межведомственных структур	оценка администрации	до 20 %	оценивается факт участия
			Максимальное количество 100%	

Критерии и показатели качества и результативности труда лаборанта.

№	критерии		% от оклада	примечания
1	ведение документации, подготовка отчетов, журналов и др.	оценка администрации	до 40%	

2	сохранение и эффективное использование материально-технических ресурсов, мебели	оценка администрации	до 40 %	
3	Качественная и своевременная подготовка лабораторных работ	оценка администрации	до 20%	Отсутствие нарушения рабочего процесса
			Максимальное количество 100%	

Критерии и показатели качества и результативности труда повара, подсобного рабочего, кладовщика.

№	критерии		% от оклада	примечания
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в столовой;	оценка администрации	до 20%	Отсутствие нарушения рабочего процесса
2	Качественное и разнообразное приготовление пищи.	оценка администрации	до 20%	
3	Соблюдение правил порционирования, выхода готовых блюд	оценка администрации	до 20%	
4	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	оценка администрации	до 10%	Отсутствие нарушения рабочего процесса
5	Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения.	оценка администрации	до 10%	Отсутствие нарушения рабочего процесса
6	Выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка.	оценка администрации	до 20%	
			Максимальное количество 100 %	

Критерии и показатели качества и результативности труда уборщика служебных помещений, гардеробщика, рабочего по обслуживанию здания, младшего воспитателя.

№	критерии		% от оклада	примечания
1	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	оценка администрации	до 20%	Отсутствие нарушения рабочего процесса
2	проведение генеральных уборок отличного качества;	оценка администрации	до 15%	

3	обеспечение сохранности инвентаря, оборудования, иного имущества, вверенного работнику.	оценка администрации	до 15%	
4	Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения.	оценка администрации	до 20%	Отсутствие нарушения рабочего процесса
5	Отсутствие аварий нарушающих рабочий процесс	оценка администрации	до 15%	Отсутствие нарушения рабочего процесса
6	высокая исполнительская дисциплина	оценка администрации	до 15%	
			Максимальное количество 100%	

Критерии и показатели качества и результативности труда медицинской сестры.

№	критерии		% от оклада	примечания
	За стаж работы в данном учреждении	1 год 2 года 3 года 4-5 лет 6-7 лет Более 8 лет	10 % 20 % 30 % 40 % 50 % 60 %	
1	снижение заболеваемости детей, качественное проведение оздоровительных мероприятий	оценка администрации	до 20%	
2	обеспечение качественного мониторинга состояния здоровья детей	оценка администрации	до 15%	
3	разработка и внедрение плана оздоровительных мероприятий, осуществление контроля за оздоровлением детей	оценка администрации	до 15%	
4	осуществление качественного контроля за работой работников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей	оценка администрации	до 20%	Отсутствие нарушения рабочего процесса
5	За усиленный контроль за обеспечением санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения	оценка администрации	до 15%	Отсутствие нарушения рабочего процесса
6	качественное ведение документации	оценка администрации	до 15%	

			Максимальное количество 100%
--	--	--	---

**Критерии и показатели качества и результативности труда водителя,
диспетчера, механика.**

№	критерии		% от оклада	примечания
1	Качественная подготовка транспортных средств для прохождения технического осмотра.	оценка администрации	до 50 %	Отсутствие нарушения рабочего процесса
2	Соблюдение санитарно-гигиенических требований в транспорте.	оценка администрации	до 40 %	
3	Проведение своевременного планового и не планового ремонта транспорта.	оценка администрации	до 50 %	Отсутствие нарушения рабочего процесса
4	Качественный контроль технического состояния транспорта.	оценка администрации	до 30 %	Отсутствие нарушения рабочего процесса
5	Рациональное использование горючего.	оценка администрации	до 20 %	
6	Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения.	оценка администрации	до 10 %	
			Максимальное количество 200	

Дополнительные критерии и показатели качества и результативности труда работников школы

№	критерии	баллы	примечания	
Учебная деятельность				
1	За осуществление руководства школьными методическими объединениями	оценка администрации	до 15	Для учителей руководителей школьными МО
2	За руководство районными методическими объединениями	ходатайство МЦ	до 10	
3	За руководство творческими проблемными группами	на школьном уровне	до 10	Не менее полугода
		на муниципальном уровне	до 20	
		на региональном уровне	до 30	
4	За руководство работой на базе школьных залов	Оценка администрации	до 25	
5	За руководство работой детских объединений	Оценка администрации	до 25	
6	За руководство работой научным обществом учащихся	Оценка администрации	до 25	
7	За руководство общешкольными советами и организациями	Оценка администрации	до 10	
8	За работу с межведомственными структурами	Оценка администрации	до 40	Для всех категорий работников, работа не входящая в должностные обязанности
9	За руководство опорными школами	ходатайство МЦ	до 40	
10	За интенсивность, напряженность, увеличение объемов работ	Оценка администрации	до 50	Для всех категорий работников
11	За организацию спортивно-массовых мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья учащихся	Оценка администрации	до 30	В рамках школьной спартакиады и дней здоровья
12	За организацию экспериментальной работы в рамках экспериментальной площадки	ходатайство МЦ	до 50	
13	За участие в общешкольных, районных, областных и всероссийских мероприятиях	Оценка администрации	до 25	Не входящие в должностные обязанности
14	Участие в общественной работе в рамках пед. сообщества	Оценка администрации	до 30	Не входящие в должностные

				обязанности
15	За организацию работы по внедрению ФГОС	Оценка администрации	до 90	Во внеурочное время
16	Стажировка молодых специалистов, наставничество.	Оценка администрации	до 30	
17	За работу с школьным сайтом	Оценка администрации	до 50	

Выплаты по дополнительным критериям начисляются в случае экономии средств распределённых по основным критериям.

Приложение № 6

Перечень премиальных выплат работникам МОУ СОШ № 1 г. Камешково

Наименование должности	Основание для стимулирования
Педагогические работники	<i>1. За активное творческое участие в методической работе</i>
	1.1. Руководство творческими проблемными группами (менее полугода)
	1.2. Проведение открытых мероприятий на уровне: ✓ области ✓ района ✓ школы
	1.3. Участие в профессиональных сообществах
	<i>2. За творческий подход к организации внеурочной деятельности</i>
	2.1. За эффективность и положительную динамику внедряемых воспитательных программ
	2.2. За мероприятия на базе школьных залов, проведенные на высоком уровне
	2.3. За мероприятия, проведенные на высоком уровне в рамках: ✓ детских объединений ✓ общешкольных организаций ✓ научного общества учащихся
	2.4. за подготовку и участие школьников в различных соревнованиях, смотрах, конкурсах на уровне: ✓ России ✓ области ✓ района ✓ школы
	2.5. За эффективную реализацию воспитательных программ отдыха учащихся
	2.6. за организацию дистанционного обучения (в т.ч. для детей инвалидов)
	2.7. За работу по психолого-педагогическому просвещению родителей (лектории, клубы)
	2.8. За организацию общественно-полезного труда по благоустройству
	2.9. За организацию горячего питания (классные руководители)
2.10. За положительные результаты работы со слабомотивированными учащимися	
2.11. За создание условий в учебных кабинетах, обеспечивающих готовность школы к новому учебному году, выполнение требований СанПиНа	
2.12. За организацию экскурсионной работы на уровне: ✓ республики ✓ области	

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ района
	2.13. Организация спортивно-массовых мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья учащихся
	2.14. За работу по подготовке дошкольников к школе
	2.15. За создание учителем условий для приобретения обучающимися позитивного социального опыта <ul style="list-style-type: none"> ✓ работа классного самоуправления ✓ участие в социально – направленной деятельности ✓ благоустройство территории, сохранение качества окружающей среды и т.д
	2.16. За интенсивность, напряженность, увеличение объемов работ (не входящие в приложение 4)
Заместители директора по УР, УВР, ВР и по информатизации.	3.1. За организацию работы с различными межведомственными структурами: ПФ, РВК, ОВД, ОМС
	3.2. За обеспечение охраны труда и техники безопасности
	3.3. За подготовку и участие в смотрах, конкурсах, семинарах, конференциях (в т.ч. ПНПО) на уровне: <ul style="list-style-type: none"> ✓ республики ✓ области ✓ района
	3.4. За организацию предпрофильного и профильного обучения
	3.5. За высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации.
	3.6. За высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса
	3.7. Высокий уровень аттестации педагогических работников
	3.8. За организацию экспертизы материалов
	3.9. За высокий уровень организации и проведения мониторингов
	3.10. За интенсивность, напряженность, увеличение объемов работ (не входящие в приложение 4)
Заместитель директора по АХЧ	4.1. За интенсивность и напряженность, увеличение объема работ, связанных: <ul style="list-style-type: none"> ✓ с функционированием дошкольных групп ✓ подготовкой школы к новому учебному году ✓ с проведением отопительного сезона ✓ с подвозом учащихся
	4.2. За оперативность, увеличение объема работ при ликвидации аварийных ситуаций.
	4.3. За интенсивность, напряженность, увеличение объемов работ (не входящие в приложение 4)
Педагог-психолог, социальный педагог, педагог - организатор	5.1. Положительная динамика результатов коррекционно-развивающей работы с учащимися
	5.2. Позитивные результаты работы с социально незащищёнными категориями детей, с детьми группы риска
Библиотекарь	6.1. Рост читательской активности учеников в сравнении с предыдущим периодом
	6.2. Эффективность совместной работы с учителями по пропаганде чтения
	6.3. Участие в общешкольных и районных мероприятиях
Водители, диспетчеры	7.1. За интенсивность, увеличение объема работ, связанных с обслуживанием по подвозу детей на российские, областные, районные массовые мероприятия
	7.2. За обеспечение исправного технического состояния транспорта, проведение текущих ремонтных работ
	7.3. За получение и доставку заработной платы

	7.4. За своевременное и качественное устранение факторов, влияющих на режим подвоза учащихся
	7.5. Отсутствие ДТП, замечаний ГИБДД
	7.6. За расширение объема работ по подвозу учащихся
Секретарь руководителя	8.1. Оформление материалов по организации УВП (участие в конкурсах, смотрах, в издании школьной газеты, буклетов, в создании презентационных видеороликов, компьютерных презентаций и т.д.)
	8.2. Обслуживание межведомственных структур: ПФ, ОМС, МУП «Общепит», ЦРБ, РВК
	8.3. За интенсивность, напряженность, увеличение объемов работ (не входящие в приложение 4)
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник, рабочий)	9.1. За оперативность, увеличение объема работ при ликвидации аварийных ситуаций
	9.2. За высокий уровень исполнительской дисциплины
	9.3. За дежурство на СПС
	9.4. Содержание закреплённых участков в соответствии с требованиями СанПиН, отсутствие замечаний, качественная уборка помещений, расширение функциональных обязанностей при подготовке школы к учебному году
Воспитатель (дошкольных групп, ГПД)	10.1. За интенсивность и расширение зон обслуживания за временно отсутствующего работника
	10.2. За сбор родительских средств за содержание детей
	10.3. За качественную подготовку к новому учебному году, аккредитации и т.д.
	10.4. За результативность в организации взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций
	10.5. За организацию работы по оздоровлению воспитанников
	10.6. За снижение заболеваемости и необоснованных пропусков воспитанников
Повара, кладовщики, кухонные работники	10.1. За обеспечение качественного питания на основе строгого соблюдения 24-дневного меню, технологических карт
	10.2. Обеспечение безопасности питания в соответствии с требованиями СанПиНа к содержанию пищеблока и на этапах подвоза, приема и хранения продуктов
	10.3. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу качества и организации питания
	10.4. Отсутствие замечаний централизованной бухгалтерии по ведению документации
Медицинская сестра дошкольных групп	11.1. Высокий уровень выполнения прививочных мероприятий
	11.2. За организацию работы по оздоровлению воспитанников
	11.3. За создание условий по соблюдению требований СанПиНов
	11.4. За дополнительную работу по предрейсовому осмотру водителей