

Согласовано

Председатель первичной
организации Профсоюза

Е.А. Рогова

«7» июля 2016 г.

1

Утверждаю

Директор

МОУ «Первомайская средняя
общеобразовательная школа»

М.М. Цыганова

«7» июля 2016 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ПЕРВОМАЙСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
ИСТРИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

Принят на общем собрании коллектива «7» июля 2016

Зарегистрирован в Управлении экономического развития Администрации Истринского
муниципального района

Регистрационный № 13/16 от «16» августа 2016 г.

Начальник Управления Е.А. Кузнецова.



1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (в дальнейшем - Договор) заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Московской области от 31.03.1999 №15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым региональным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования Московской области на 2014-2016 г.г. и другими законодательными и нормативными актами Российской Федерации.

1.2. Договор заключен в сфере регулируемых на местном уровне социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности учреждения.

1.3. Договор включает в себя взаимные обязательства по вопросам управления образованием, реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, медицинского страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнерства (*ст. 45 Трудового Кодекса РФ*).

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

- Администрация - в лице директора Цыгановой Марины Михайловны (далее Работодатель);
- Работники - в лице председателя первичной профсоюзной организации Роговой Елены Александровны (далее Работники)

1.5. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует три года.

1.6. Настоящий Договор распространяется на всех сотрудников организации (*ст. 43 Трудового Кодекса РФ*).

1.7. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Договора, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения в профсоюзный комитет школы.

1.8. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока его действия прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. В случае реорганизации сторон договора права и обязанности сторон по настоящему договору переходят к их правопреемникам.

1.10. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

1.10.1 Возможность присутствия представителей сторон Договора на административных заседаниях при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Договора.

1.10.2. Проведение предварительных взаимных консультаций по проектам нормативно-правовых актов, иных принимаемых решений (постановлений, приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

2. Контроль и ответственность за выполнение Договора

2.1. Администрация и профсоюзный комитет доводит текст настоящего Договора до сведения работников школы.

2.2. Контроль за выполнение Договора производится его сторонами путем обращения в Комиссию, состав которой утверждается по взаимной договоренности сторон.

2.3. Отчет о выполнении настоящего Договора рассматривается на совместном заседании администрации школы и профсоюзного комитета, не реже одного раза в год и доводится до сведения работников школы.

2.4. Функции контроля осуществляются также отделом социально-экономического развития и координации муниципальных программ Управления экономического развития Администрации Истринского муниципального развития.

2.5. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством РФ ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств (*ст. 5.27-5.34. Кодекса об административных правонарушениях РФ*)

2.6. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленные Законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

2.7. Профсоюз обеспечивает представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых прав и интересов работников ,являющихся членами профсоюза ,а также работников образовательных организаций ,не являющихся членами профсоюза ,но перечисляющих ежемесячно на его счёт денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления.

3. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

3.1.Трудовые отношения между работниками и работодателем (представителем работодателя), возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

3.2. Трудовой договор с работниками МОУ «Первомайская СОШ» заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях предусмотренных законом (*ст. 59 Трудового Кодекса РФ*).

3.3. При заключении трудовых договоров:

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителя;
- и являющимися членами профсоюза, устанавливать их вид (на определенный срок или на неопределенный срок) с учетом мнения выборного профсоюзного органа МОУ «Первомайская СОШ»

3.4. Трудовой договор вступает в силу при соблюдении следующих процедур:

- заключение его в письменной форме (подписание) в 2-х экземплярах, по одному экземпляру для каждой из сторон.
 - издание приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня подписания трудового договора);
 - до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.
- При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

3.5. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного законодательством о труде РФ, настоящим Коллективным договором.

3.6. Проекты трудовых договоров, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профсоюзный орган.

3.7. Выборный профсоюзный орган имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок.

3.8. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 Трудового Кодекса РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

3.9. Директор МОУ «Первомайская СОШ» ставит в известность выборный профсоюзный орган об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение существенных условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений

3.10. Директор МОУ «Первомайская СОШ» применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.

3.11. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации образовательного учреждения.

При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, уведомлять соответствующий профсоюзный орган не менее, чем за два месяца до предполагаемой даты увольнения. При массовом единовременном

высвобождении или сокращении работников, связанном с ликвидацией или перепрофилированием МОУ «Первомайская СОШ» – не менее, чем за три месяца (*ст. 82 Трудового Кодекса РФ*).

3.12. К массовому единовременному высвобождению относится:

а) ликвидация предприятия любой организационно - правовой формы;
 б) сокращение численности или штата работников МОУ «Первомайская СОШ» в количестве:

- 10% и более человек в течение 30 календарных дней;
- 20% и более человек в течение 60 календарных дней;
- 30% и более человек в течение 90 календарных дней;

3.13. При равной производительности труда и квалификации (*наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому*) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового Кодекса РФ имеют:

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

- работники, имеющие двух или более иждивенцев.
- работники, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание.
- Инвалидам боевых действий по защите Отечества.

3.14. Если Профсоюз организует и проводит забастовку в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ (*глава 61 Трудового Кодекса РФ*) по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Коллективного договора, работникам, принимающим в ней участие, выплачивается компенсация в размере средней заработной платы за все время забастовки (*ст. 414 Трудового Кодекса РФ*).

3.15. Решение о досрочном прекращении трудового договора с директором МОУ «Первомайская СОШ» по основанию, предусмотренному *пунктом 2 статьи 278 Трудового Кодекса РФ*, применяется только в случае, если установлен факт виновных действий (бездействия) с его стороны.

3.16. Решение о досрочном прекращении трудового договора с директором МОУ «Первомайская СОШ» по основанию, предусмотренному *пунктом 2 статьи 278 Трудового Кодекса РФ* применяется только после взаимных консультаций сторон.

3.17 Директор МОУ «Первомайская СОШ» и другие работники МОУ «Первомайская СОШ» помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам МОУ «Первомайская СОШ», осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя,

преподаватели, для которых данная работа в МОУ «Первомайская СОШ» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

4. Оплата труда

Принимая во внимание, что важнейшим фактором стабилизации и развития образования в районе является кадровое укрепление образовательных организаций, стороны признают, что основой его является создание стабильного материального положения работников. Исходя из этого, стороны гарантируют:

4.1. Заработная плата работникам МОУ «Первомайская СОШ» выплачивается - 2 раза в месяц 5 и 20 числа каждого месяца (*ст. 136 Трудового Кодекса РФ*).

4.2. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (*ст. 136 Трудового Кодекса РФ*).

4.3. Если работнику МОУ «Первомайская СОШ» своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель МОУ «Первомайская СОШ» по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником МОУ «Первомайская СОШ».

4.4. На установление стимулирующих выплат директору МОУ «Первомайская СОШ» определяются процент из общего объема стимулирующих выплат МОУ «Первомайская СОШ». Конкретная величина этой выплаты определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера (*Приложение №3*).

На установление стимулирующих выплат заместителям руководителя определять процент из общего объема стимулирующих выплат МОУ «Первомайская СОШ». Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом директора МОУ «Первомайская СОШ» с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения.

На установление стимулирующих выплат работникам МОУ «Первомайская СОШ» определять процент из общего объема стимулирующих выплат МОУ «Первомайская СОШ». Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера приказом руководителя МОУ «Первомайская СОШ» по согласованию с профсоюзным комитетом и утвержденным Управляющим Советом МОУ «Первомайская СОШ».

4.5. Работа педагогических работников по подмене отсутствующих воспитателей производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и регулируется 99 статьей Трудового Кодекса РФ.

Оплата труда при этом производится в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса РФ как за сверхурочную работу, если она выполнена за пределами рабочего времени в соответствии с установленным графиком в пределах фонда оплаты труда МОУ «Первомайская СОШ».

4.6. Работникам, удостоенных почетных званий СССР, РСФСР, Российской Федерации (Заслуженные и Народные), может выплачиваться ежемесячная поощрительная надбавка в размере 20% ставки заработной платы (должностного оклада). Решение о выплате надбавки принимает МОУ «Первомайская СОШ».

Работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками («Отличник просвещения», «Отличник народного образования», «Почетный работник общего образования РФ», «Заслуженный работник общего образования

Московской области», «Заслуженный работник физической культуры, спорта и туризма Московской области», если они соответствуют профилю работы, выплачивается поощрительная надбавка в размере 20% заработной платы (должностного оклада). Решение о выплате принимает образовательное учреждение, которое закрепляет свое решение в Положении о выплатах стимулирующего характера

4.7. Заработная плата за работу в ночное время *(с 22 часов до 6 часов)* производится в размере, увеличенном на 35% по сравнению с работой, производимой в нормальных условиях на основании Положения об оплате труда работников МОУ «Первомайская СОШ» Истринского муниципального района за счет выплат компенсирующего характера

4.8. Заработная плата за работу в неблагоприятных условиях производится в размере, увеличенном до 12% по сравнению с работой, производимой в нормальных условиях *(см. 147 Трудового Кодекса РФ)*.

Перечень работ с неблагоприятными условиями труда в Приложении №3.

Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам специальной оценки условий труда с учётом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях и на основании Положения об оплате труда работников МОУ «Первомайская СОШ» Истринского муниципального района за счет выплат компенсирующего характера.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Директором МОУ «Первомайская СОШ» с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа *(см. 190 Трудового Кодекса РФ)*. – Приложение № 1.

5.2. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (*ст. 100 Трудового Кодекса РФ*), устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка каждой образовательной организации.

5.3. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных *статьей 99 Трудового Кодекса РФ*.

5.4. Привлечение работников МОУ «Первомайская СОШ» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях, только с их письменного согласия и с учетом ограничений, предусмотренных *статьей 113 Трудового Кодекса РФ*.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Оплата труда при этом производится в двойном размере по правилам *статьи 153 Трудового Кодекса РФ*.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.5. Работники пользуются правом (при условии качественного выполнения должностных обязанностей в течение учебного года, с учётом мнения работодателя и профсоюзного комитета) на дополнительный оплачиваемый отпуск в МОУ «Первомайская СОШ» в каникулярное время или период, согласованный с администрацией учреждения (в том числе присоединяя его к основному), если учебно-воспитательный процесс позволяет отсутствовать основному работнику и не производятся

дополнительные расходы из Фонда оплаты труда на замену основного работника:

- руководителю организации – 7 календарных дней;
- Завхозу – 7 календарных дней;
- председателям профсоюзных комитетов и профорганизаций при условии выполнения общественной работы в течение полного учебного года – 7 календарных дней;
- Секретарям-машинисткам – 7 календарных дней;
- библиотекарю – 14 календарных дней;

5.6. Если дополнительный отпуск по согласию сторон присоединяется к основному, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются правила статьи 120 Трудового Кодекса РФ.

5.7. Работникам МОУ «Первомайская СОШ» при наличии средств экономии Фонда оплаты труда предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- смерть детей, родителей, супруги, супруга - 3 календарных дня
- проводы детей в армию -2 календарных дня
- рождение ребёнка (супругу) -2 календарных дня
- переезд на новое место жительства -2 календарных дня.

5.8. Работникам МОУ «Первомайская СОШ», принятым по совместительству предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (*ст. 286 Трудового Кодекса РФ*).

5.9. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного неоплачиваемого отпуска продолжительностью до 1 года определяется в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

5.10. Кроме случаев, установленных законодательством (ч. 2, ст. 128 Трудового Кодекса РФ), директор обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 Трудового Кодекса РФ):

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет:
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет:
- одинокой матери (отцу, воспитывающему ребенка без матери) воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

6. Трудовой распорядок и дисциплина труда.

6.1. Директор МОУ «Первомайская СОШ» обязан ознакомить каждого вновь принимаемого на работу с условиями коллективного договора и правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Материальная ответственность работника возникает только в случае, если действия (бездействия) работника, приведшие к причинению прямого действительного ущерба работодателю:

- были противоправными, то есть нарушающими трудовые обязанности работника;
- были виновными, то есть совершенными умышленно или по неосторожности.

6.3. Работники, МОУ «Первомайская СОШ» имеют право обратиться в выборный профсоюзный орган в случае нарушения со стороны руководящих работников его трудовых прав.

6.4. Работодатель ставит в известность выборный профсоюзный орган о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба (ст. ст. 240, 248 Трудового Кодекса РФ).

7. Охрана труда и медицинское обслуживание.

Работодатель гарантирует:

7.1. Организацию прохождения всех обязательных профилактических медицинских осмотров, обследований и прививок в соответствии с Законодательством РФ об охране здоровья граждан, психиатрических освидетельствований 1 раз в 5 лет.

7.2. В соответствии с основными законодательствами РФ об охране труда и необходимости создания нормальных условий для работы стороны обязуются:

7.2.1. Осуществлять за счет бюджета обязательное медицинское страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие профзаболевания, несчастных случаев на производстве.

7.2.2. Осуществлять ежегодно смотры кабинетов по готовности к началу нового учебного года;

7.2.3. Осуществлять ежегодно подготовку школы к новому учебному году;

7.2.4. Гарантировать защиту работников от необоснованных действий администрации МОУ «Первомайская СОШ» в случае их отказа от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Оплата труда педагогических и руководящих работников МОУ «Первомайская СОШ» установленная в соответствии с присвоенной квалификационной категорией действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

8.2. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда по квалификационной категории, может сохраняться не более, чем на один учебный год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения штатов;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию (решение о продлении в этом случае принимает образовательное учреждение – в отношении педагогических работников, учредитель – в отношении руководящих работников).

8.3. Аттестация педагогических работников, имеющих следующие отраслевые награды:

- «Отличник просвещения»
- «Отличник народного образования»
- «Отличник профтехобразования»
- «За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования, «За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования, полученные до 13.01.99 года и
- медаль Ушинского
- «Почетный работник общего образования РФ»
- «Почетный работник начального профессионального образования РФ»
- «Почетный работник среднего профессионального образования РФ»

– «Почетный работник высшего профессионального образования РФ»,

полученные после 13.01.99 года производится без проведения экспертизы их профессиональной подготовленности, при условии выполнения требований изложенных в пунктах 30, 31 Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённого приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. №276

8.4. Лауреатам конкурса «Учитель года» («Воспитатель года» и пр.), проводимого на уровне Российской Федерации, Московской области, а также победителям конкурсов лучших учителей (преподавателей), воспитателей образовательных учреждений реализующих общеобразовательные программы различного (дошкольного, начального, основного, среднего общего образования) общего образования, Аттестационной комиссией присваивается высшая квалификационная категория, без проведения открытого мероприятия.

Победителям городских и районных конкурсов «Учитель года» («Воспитатель года», «Классный классный» и пр.) муниципальной аттестационной комиссией присваивается первая квалификационная категория, все участники районных конкурсов награждаются Почетными грамотами РК профсоюза и денежной премией районного комитета профсоюза.

8.5. Установленная квалификационная категория по должности учителя, преподавателя учитываются независимо от преподаваемого предмета, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

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

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

8.8. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), обеспечиваются до начала учебного года топливом в соответствии с действующими нормами.

8.9. Педагогические работники, проживающие в близлежащих городах и работающие в образовательных учреждениях всех типов и видов, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на льготы по оплате квартиры с отоплением и освещением.

8.10. Педагогические работники образовательных учреждений Истринского муниципального района признаются нуждающимися в улучшении жилищных условий на общих основаниях в соответствии с жилищным законодательством Российской Федерации.

8.11. Педагогические работники общеобразовательных школ, вставшие на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий до 01.03.2005г., сохраняют право на обеспечение жильем в первоочередном порядке.

8.12. За работниками, потерявшими рабочее место в связи с ликвидацией учреждения, в течение 3-х месяцев сохраняются все распространяющиеся на них до увольнения льготы (в том числе и по коммунальным услугам) за счет муниципального бюджета

8.13. Оказывать материальную поддержку остро нуждающимся работникам образовательных учреждений за счет профсоюзного бюджета Истринской РО профсоюза работников народного образования.

9. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов.

9.1. Права профсоюзного органа учреждения образования и гарантии его деятельности определяются Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96г., Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим Коллективным договором.

9.2. Сбор членских взносов осуществляется в порядке безналичного перечисления на текущий счет РК профсоюза с расчетных счетов МОУ «Первомайская СОШ» одновременно с выдачей средств на заработную плату, в соответствии с их платежными поручениями (*ч.5. ст. 377 Трудового Кодекса РФ*). Заявления работников о перечислении на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы хранятся у работодателя.

9.3. С учетом мнения выборного профсоюзного органа образовательного учреждения производятся:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;

- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда.

9.4. Увольнение членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с п. 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового Кодекса **РФ** производится помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.5. Взаимодействие руководителей образовательных учреждений с выборными профсоюзными органами осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен правилами *статьи 372 Трудового Кодекса РФ*);
- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен правилами *статьи 373 Трудового Кодекса РФ*);
- - согласования с выборным профсоюзным органом.

9.6 Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (*ч.3 ст. 374 ТК РФ*)

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ПЕРВОМАЙСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
ИСТРИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

143550, Московская область, Истринский район,
пос.Первомайский, д.31

тел./факс: 8-498-314-97-95
e-mail: per_55@mail.ru

Учено мнение: выборного органа первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения (протокол от «7 » июля 2016 г. № 21) СОГЛАСОВАНО Председатель ПК Е.А. Рогова «7 » июля 2016 г.	Приложение № <u>1</u> к коллективному договору от « » _____ 2016г. УТВЕРЖДАЮ Директор школы М.М. Цыганова «7 » июля 2016 г.
---	---

П Р А В И Л А

внутреннего трудового распорядка

**Муниципального общеобразовательного учреждения
«Первомайская средняя общеобразовательная школа»**

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ МОУ «ПЕРВОМАЙСКАЯ СОШ»

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

1. Общие положения о действии Правил.

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

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

1.3. Права и обязанности работодателя осуществляет директор МОУ «Первомайская средняя общеобразовательная школа» (далее «руководитель»).

1.4. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, в соответствии с ТК, иными законами, коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

1.5. Дисциплина в МОУ «Первомайская СОШ» поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к обучающимся не допускается.

1.6. Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и руководителя МОУ «Первомайская СОШ».

1.7. Правила соблюдаются на всей территории МОУ «Первомайская СОШ».

1.8. Правила утверждены 28 мая 2016 г. С учетом мнения профсоюзного комитета учреждения (*Протокол заседания ПК № от 28 мая 2016 г.*)

2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.

2.1. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в организацию, обязано предъявить работодателю:

1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (иной - документ удостоверяющий личность, выданный органами внутренних дел);
2. трудовую книжку (кроме случаев, когда работник поступает на работу по совместительству или впервые);
3. в случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ);
4. страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
5. военный билет (временное удостоверение), удостоверение граждан, подлежащих призыву на военную службу;
6. документ об образовании (при поступлении на работу на педагогические должности: концертмейстера, учителя – логопеда, учителя – дефектолога, логопеда, педагога психолога предъявляются требования к профилю полученной специальности);
7. медицинское заключение по результатам предварительного медицинского освидетельствования.
8. Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, и осуществлению которой в соответствии с Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.2. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, составленного в письменной форме в двух экземплярах, один из которых хранится в МОУ «Первомайская СОШ», другой - у работника. Приказ объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа. Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора независимо от того, был ли он оформлен надлежащим образом

2.3. Руководящие работники, специалисты и учебно – вспомогательный персонал принимаются на должности, наименование которых соответствует Перечню приведенному в *Приложении № 2* Коллективного договора.

2.4. Существенными условиями трудового договора и обязательными для включения в него являются:

1. фамилия, имя и отчество работника и наименование работодателя(фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор;
2. сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;
3. идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
4. сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
5. место и дата заключения трудового договора;
6. дата вступления договора в силу;
7. дата начала работы;
8. наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации;
9. объем учебной нагрузки (для учителей);
- 10.права и обязанности работника;
- 11.права и обязанности работодателя;
- 12.характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу во вредных и тяжелых условиях;
- 13.режим труда и отдыха (в части, отличающейся от настоящих Правил);
- 14.условия оплаты труда, (размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки, иные выплаты);
- 15.виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью;
- 16.трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).
- 17.гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте

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

2.5.Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в следующих случаях:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- для выполнения заведомо определенной работы, в том числе в случаях, когда ее окончание не может быть определено конкретной датой;
- при заключении договора с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- при заключении договора с лицами, направленными на временную работу органами службы занятости населения.

В иных случаях срочный договор заключается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.6. По инициативе работодателя при заключении трудового договора может быть обусловлено испытание.

Испытание не устанавливается для:

- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.7 При приеме на работу работодатель обязан под роспись ознакомить работника с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка и действующим коллективным договором.

Изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (*изменение числа классов-комплектов, или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы МОУ «Первомайская СОШ», а также изменение образовательных программ и т.д.*)

при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (*работы по определенной специальности, квалификации или должности*).

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

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

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся

МОУ «Первомайская СОШ» работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.8. Работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца в течение календарного года на работу, не обусловленную трудовым договором. Такой перевод допускается:

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

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

Размер оплаты труда при временном переводе не может быть ниже среднего заработка по работе, обусловленной трудовым договором. Часть работы, выполняемой в порядке временного перевода, произведенная сверх продолжительности, соответствующей трудовому договору, оплачивается как сверхурочная.

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

2.11. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение не производится, за исключением случая, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключении трудового - договора (*перевод*). Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (*зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства, выход на пенсию и т.п.*), а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудовой

права.

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

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

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи:

- с сокращением численности или штата работников;
- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации:
- ✓ с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет (ст.80 ТК РФ)

Последний день работы считается днем увольнения.

3. Основные обязанности работника.

Работники, состоящие в трудовых отношениях в МОУ «Первомайская СОШ» на основании заключенных трудовых договоров обязаны:

- 3.1. Неукоснительно подчиняться требованиям Устава МОУ «Первомайская СОШ», настоящих Правил.
- 3.2. Точно и в полной мере выполнять свои должностные обязанности, руководствоваться утвержденными должностными инструкциями, обусловленными тарифно-квалификационными характеристиками.
- 3.3. Исполнять приказы и распоряжения работодателя (его заместителя или официально уполномоченного представителя работодателя), изданные в пределах его компетенции и в установленной законодательством форме.
- 3.4. Строго следовать требованиям и обеспечивать выполнение правил и норм по охране труда, производственной санитарии, гигиены и противопожарной безопасности. Проходить периодические медицинские обследования. Педагогические работники – должны иметь соответствующий образовательный ценз.
- 3.7. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов
- 3.8. Незамедлительно сообщать работодателю (его заместителям или лицам, его заменяющим) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

4. Основные обязанности работодателя.

- 4.1. Предоставить работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением, работу, обусловленную Трудовым договором.
- 4.2. Обеспечить работникам условия труда, соответствующие требованиям охраны и гигиены труда.
- 4.3. Создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.
- 4.4. Обеспечить работников помещением, оборудованием, инструментами, материалами и документацией, необходимыми для исполнения ими своих обязанностей.
- 4.5. Обеспечить порядок сохранности имущества учреждения, работников, учащихся.
- 4.6. Выплачивать причитающуюся работникам заработную плату, выплаты социального характера в полном размере, в сроки, установленные трудовым законодательством или коллективным договором.
- 4.7. Осуществлять обязательное социальное страхование работников, в соответствии с требованиями действующего законодательства.
- 4.8. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством, коллективным договором.

5. Режим труда и время отдыха работников МОУ «Первомайская СОШ»

- 5.1. В МОУ «Первомайская СОШ» установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота, воскресенье
- 5.2. Время ежедневного начала работы учреждения 8 часов 20 минут, время окончания работы учреждения 18 часов 00 минут.
- 5.3. Учебный год в учреждении начинается 1 сентября.

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

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

5.5. Рабочее время работников определяется настоящими Правилами, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком (по согласованию с органами местного самоуправления), графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, условиями трудового договора. Перерывы для отдыха и питания педагогических работников устанавливаются во время отдыха и питания обучающихся, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен),

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается с 12.20 до 12.50.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.

5.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МОУ «Первомайская СОШ» по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения и работником. Верхний предел учебной нагрузки не установлен.

5.8. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором МОУ «Первомайская СОШ» с учетом мнения (по согласованию) профкома до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Директор МОУ «Первомайская СОШ» обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

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

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

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

5.12. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на 1 ставку заработной платы (за исключением случаев, когда учебная нагрузка в объеме менее чем на 1 ставку заработной платы, установлена в соответствии с трудовым договором).

5.13. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на

общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

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

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

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

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

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

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

5.19. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Оплата производится в повышенном размере, либо, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.20. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МОУ «Первомайская СОШ». В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярный период утверждается приказом руководителя.

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

5.22. Привлечение работников МОУ «Первомайская СОШ» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, настоящими Правилами, должностными обязанностями, не допускается, за исключением работы, выполняемой в условиях чрезвычайных обстоятельств.

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

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

5.24. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится согласия работника в Случаях, предусмотренных законодательством. При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой работодатель имеет право по просьбе работника часть его отпуска, превышающую 28 календарных дней, заменить денежной компенсацией в соответствующем размере.

5.25. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы получают право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска установлены в *Приложении №5 Коллективного договора*.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

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

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

6.2. Работодатель имеет право на применение следующих дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.(ст.192 ТК РФ);

6.3. Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по ст. 81.1.5. ТК РФ к работнику, являющемуся членом Профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

6.4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником МОУ «Первомайская СОШ» норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только

по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

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

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

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

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

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

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

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

6.13. В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не применяются меры поощрения (в том числе премирование).

6.14. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися члена профсоюза, последующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации,
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - ✓ прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - ✓ нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава МОУ «Первомайская СОШ»;
 - применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.
- 6.15. По согласованию с профкомом производится:
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (*см. 101 ТК РФ*);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (*см. 190 ТК РФ*); установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (*см. 147 ТК РФ*);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (*см. 154 ТК РФ*);
 - распределение учебной нагрузки утверждение, расписания занятий;
 - установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплата труда (тарифного и надтарифного);
 - в распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
 - принятие Положений о дополнительных отпусках;
 - сохранение оплаты труда работника по разряду ЕТС после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.
- 6.16. С согласия профкома производится:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
 - временный перевод на другую работу в случае производственной

необходимости работников, являющихся членами профкома.

6.17. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

6.18. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (*ч.3 ст. 374 ТК РФ*).

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

6.20. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию.

6.21. С правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены под роспись все вновь поступающие на работу.

Согласовано
 Председатель первичной
 организации Профсоюза
 _____ Е.А Рогова

Утверждаю
 Директор
 МОУ «Первомайская средняя
 общеобразовательная школа»
 _____ М.М. Цыганова

Должности работников МОУ «Первомайская СОШ»

Директор
 Зам. Директора по учебной работе
 Зам. Директора по воспитательной работе
 Зам. Директора по безопасности
 Завхоз
 Педагог – организатор
 Преподаватель-организатор ОБЖ
 Педагог дополнительного образования
 Воспитатель ГПД
 Социальный педагог
 Библиотекарь
 Лаборант
 Лаборант ЭВТ
 Секретарь-машинистка
 Гардеробщик
 Уборщик служебных помещений
 Рабочий по перекачке
 Сторож
 Дворник
 Учителя

Утверждаю:

«7» июля 2016 года

Директор школы

_____ М.М. Цыганова

Согласовано с Профсоюзом первичной организации Председатель ПК школы _____ Е.А. Рогова	Согласовано Председатель Управляющего совета школы _____ А.Н. Белякова
--	--

ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,
ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ПЕРВОМАЙСКАЯ СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
ИСТРИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА.**

1.Общее положение

1.1. «Положение об установлении выплат стимулирующего характера, премировании работников муниципального образовательного учреждения «Первомайская средняя общеобразовательная школа» Истринского муниципального района по результатам эффективности деятельности (далее – Положение) разработано в соответствии с положением «Об оплате труда работников образовательных организаций Истринского района и утверждено постановлением Администрации Истринского муниципального района от **26.08.2015 № 3715/1 с изменениями от 25.01.2016г. № 375/1** в целях повышения материальной заинтересованности работников муниципальных образовательных учреждений в повышении качества и результативности управленческой деятельности, развитии творческой активности и инициативы, повышении качества предоставления образовательных услуг, стимулирования деятельности квалифицированных кадров в системе образования».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок установления выплат стимулирующего характера и премирования работникам муниципального образовательного учреждения «Первомайская средняя общеобразовательная школа» Истринского муниципального района

1.3. Положение определяет показатели (критерии) по итогам выполнения муниципального задания, за которые устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

2. Установление выплат стимулирующего характера.

2.1. Выплаты стимулирующего характера муниципального образовательного учреждения «Первомайская средняя общеобразовательная школа» выплачиваются на основании Постановления Руководителя администрации Истринского муниципального района *из средств фонда оплаты труда учреждения* и составляют **от 1% до 30%** в пределах выделенных ассигнований.

2.2. Учреждение осуществляет выплаты стимулирующего характера **из бюджетных средств в пределах фонда оплаты труда**, и средств, полученных от платных дополнительных образовательных и иных, предусмотренных уставом образовательного учреждения услуг, предпринимательской и иной приносящей доходы деятельности в порядке, установленном Администрацией Истринского муниципального района, в ведении которого находится образовательное учреждение. **Данные выплаты устанавливаются как основным работникам, так и совместителям. В случае увольнения сотрудников остаток стимулирующих выплат за полугодие выплачивается единовременно. Вновь поступившим сотрудникам стимулирующие выплаты выплачиваются после**

подведения итогов работы в данном учреждении в сроки установленные Положением по стимулирующим выплатам.

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются ежегодно.

Надбавки за сложность и напряжённость носят постоянный характер (ежемесячные) и вносятся в тарификационный список, премирования и поощрительные выплаты производятся ежемесячно равными долями. В первом полугодии (с января по июнь включительно) выплачивается стимулирующая надбавка, рассчитанная **по итогам второго полугодия предшествующего года.** Во втором полугодии (с июля по декабрь включительно) выплачивается стимулирующая надбавка, рассчитанная **по итогам первого полугодия текущего года.**

2.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю

образовательного учреждения устанавливаются на основании

Постановления Руководителя администрации Истринского муниципального района, по представлению Управления образованием на основании решения муниципального государственно-общественного совета (далее Совет), итогов выполнения муниципального задания образовательным учреждением, результатов деятельности работников, целевых показателей деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором, мнения представительного органа работников.

Работникам учреждения выплаты стимулирующего характера

устанавливаются по решению Управляющего совета по согласованию с профсоюзной организацией.

2.5. Состав Совета, регламент его работы утверждаются Распоряжением Руководителя администрации Истринского муниципального района. Совет принимает решение об установлении надбавок и премирования большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета. Решение Совета оформляется протоколом. В случае необходимости, при установлении надбавок стимулирующего характера, Совет рассматривает степень удовлетворения обучающихся и их родителей (законных представителей) качеством предоставляемых учреждением образовательных услуг, условиями осуществления образовательной деятельности и уровнем безопасности образовательного процесса, состоянием психологического климата в профессиональном и ученическом коллективах.

2.6. Руководитель образовательного учреждения имеет право присутствовать на заседании Совета и давать необходимые пояснения. Совет при установлении доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера может запросить мнение органа общественно-государственного управления данного учреждения, профсоюзной организации.

2.7. «Объем стимулирующих выплат педагогических работников определяется в пределах выделенных средств на фонд оплаты труда педагогическим работникам.

Управляющий Совет образовательного учреждения определяет **по согласованию с профсоюзной организацией** долю стимулирующей части фонда оплаты труда, направленную на выплату руководителю образовательного учреждения и другим работникам, относящимся к административно-управленческому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу и младшему обслуживающему персоналу в пределах выделенных средств на фонд оплаты труда указанным категориям работников.»

2.8. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счёт бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя учреждения, **устанавливается в размере до 1,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.** Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счёт средств полученных от платных дополнительных образовательных и иных, предусмотренных уставом образовательного учреждения услуг, предпринимательской и иной приносящей доходы деятельности на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя учреждения, устанавливается в размере до 3-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

2.9. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счёт бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера **руководителю учреждения, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера его должностного оклада.** Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счёт средств полученных от платных дополнительных образовательных и иных, предусмотренных уставом образовательного учреждения услуг, предпринимательской и иной приносящей доходы деятельности на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя учреждения, устанавливается в размере до 3-кратного размера его должностного оклада.

2.10. Премирование не производится или снижается при наличии дисциплинарного взыскания и обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении.

3. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

3.1 Премирование и поощрительные выплаты руководителю выплачиваются ежемесячно и оцениваются один раз в полугодие с учётом результатов деятельности работников, целевых показателей деятельности учреждения,

утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором, мнения представительного органа работников, по следующим показателям и критериям качества и результативности труда:

- Руководителя общеобразовательного учреждения

№	Критерий	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Качество и общедоступность общего образования в учреждении	Общие показатели успеваемости обучающихся на уровне муниципального образования по результатам аттестации.	0 – 5	30
		Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом.	0 – 5	
		Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней.	0 – 3	
		Уровень организации и проведения итоговой аттестации.	0 – 2	
		Результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях) и организации повышения квалификации кадров.	0 – 5	
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений.	0 – 2	
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов.	0 – 5	
		Низкий (по сравнению с муниципальным) процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном образовательном	0 – 3	

		учреждении.		
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств в соответствии с современными требованиями к условиям осуществления образовательного процесса (за основу берется экспертиза условий, проводимая в соответствии с требованиями электронного мониторинга РКПМО по благоустроенности и оснащенности ОУ); отсутствие предписаний территориальных органов Роспотребнадзора, органов Госпожнадзора.	0-15	15
3	Кадровые ресурсы учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав.	0 – 3	10
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, профессиональных конкурсах, конференциях).	0 – 3	
		Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.	0 – 2	
		Доведение средней заработной платы до установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждений в Московской области	0-2	
4	Социальный критерий	Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах.	0 – 3	15
		Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы.	0 – 3	
		Уровень организации профилактической и реабилитационной работы : -с детьми «группы риска»; -по предупреждению проявления жестокого обращения с детьми; -по профилактике несчастных случаев	0 – 3	

		Уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков.	0 – 3	
		Занятость обучающихся во внеурочное время.	0 – 3	
5	Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.)	0 – 3	15
		Исполнительская дисциплина.	0 – 3	
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций; отсутствие нарушений в выполнении лицензионных и аккредитационных показателей; организация и обеспечение деятельности уполномоченного по защите прав участников образовательного процесса	0 – 3	
		Результативность финансово-хозяйственной деятельности.	0 – 3	
		Повышение квалификации, профессиональная переподготовка в сфере менеджмента.	0 – 3	
6	Сохранение здоровья обучающихся в учреждении	Высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся; отсутствие несчастных случаев и чрезвычайных происшествий	0 – 3	15
		Снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения, нарушению осанки	0 – 3	
		Организация обеспечения и охват обучающихся горячим питанием	0 – 3	
		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-	0 – 3	

		спортивные мероприятия и т.п.)		
		Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья.	0 – 3	
Всего				100

4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

4.1 Премирование и поощрительные выплаты работникам образовательного учреждения выплачиваются ежемесячно и устанавливаются на заседании Управляющего Совета учреждения по согласованию с профсоюзной организацией и производятся на основании Приказа директора. Оценка деятельности работника производится один раз в полугодие с учётом результатов деятельности по следующим показателям и критериям качества и результативности труда:

№ п / п	Критерии	Показатель и	Расчет показателя	Шкала	Макс. число баллов по критериям
1.	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах)	Качество освоения учебных программ: K1	Кол-во обучающихся получивших «4», «5» по итогам периода/численность обучающихся (учитывается специфика: для учителя математики – к обучающимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов – к обучающимся его класса и т.п.).	Не более 5 баллов.	40
		K2	Уменьшение количества неуспевающих по итогам периода (учитывается	Не более 5 баллов.	

			<i>специфика: для учителя математики – к обучающимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов – к обучающимся его класса и т.п.).</i>		
		Динамика учебных достижений К3	Кол-во обучающихся, повысивших оценку по итогам периода/ численность обучающихся (учитывается специфика: для учителя математики – к обучающимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов – к обучающимся его класса и т.п.).	Не более 15 баллов	
		Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др. К4	Кол-во обучающихся– победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д.	Не более 15 баллов	
2.	Активность во внеурочной, воспитательной деятельности	Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими обучающимися К5	Количество обучающихся, имеющих «3», «2», «1», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/ численность обучающихся, имеющих «3», «2», «1».	Не более 5 баллов.	20

		Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими обучающимися К6	Количество обучающихся, имеющих «4», «5», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/численность обучающихся, имеющих «4» и «5».	<i>Не более 5 баллов.</i>	
		Работа по привлечению обучающихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов К7	Количество обучающихся, посещающих факультативы, кружки и др. систематические занятия/численность обучающихся (учитывается специфика: для учителя математики – к обучающимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов – к обучающимся его класса и т.п.).	<i>Не более 5 баллов.</i>	

		Воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя К8	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера/численность обучающихся (учитывается специфика: для учителя математики – к обучающимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов – к обучающимся его класса и т.п.).	Не более 5 баллов.	
3.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п. К9	Количество мероприятий	Не более 5 баллов.	5

4.	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, секциями кафедрами и др. K10	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	Не более 5 баллов	5
----	---	--	--	--------------------------	---

5.	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий К11	Количество занятий с обучающимися (в том числе уроков, факультативных занятий, кружковых занятий и др.) с использованием мульти-медийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих техно-логий. (На основе результатов внутришкольного контроля)	Не более 5 баллов	5
6.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	Внедрение в практику работы учителя результатов в повышения квалификации. К12		Не более 5 баллов	5

7.	Оценка со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	Положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей (законных представителей) обучающихся K13	Количество положительных голосов/ количество опрошенных	<i>Не более 5 баллов.</i>	5
8.	Оценка со стороны обучающихся	Положительная оценка деятельности учителя со стороны обучающихся K14	Количество положительных голосов/количество опрошенных	<i>Не более 5 баллов.</i>	5
9.	Дополнительный критерий (устанавливается ОУ самостоятельно)	Отражает специфику образовательного учреждения K15		<i>Не более 10 баллов.</i>	10

Оценка деятельности _____ (ф.и.о. работника)

за период _ полугодия 20__ года. в полугодие

Показатели и критерии качества и результативности труда:

№ п / п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максим. число баллов по критериям	Число баллов по результатам
1.	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах)	Качество освоения учебных программ: К1	Кол-во обучающихся получивших «4», «5» по итогам периода/численность обучающихся (учитывается специфика: для учителя математики – к обучающимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов – к обучающимся его класса и т.п.).	<i>Не более 5 баллов.</i>	40	
		К2	Уменьшение количества неуспевающих по итогам периода (учитывается специфика: для учителя математики – к обучающимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов – к обучающимся его класса и т.п.)	<i>Не более 5 баллов.</i>		
		Динамика учебных достижений	Кол-во обучающихся, повысивших оценку по итогам периода/численность обучающихся	<i>Не более</i>		

		ий К3	<i>(учитывается специфика: для учителя математики – к обучающимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов – к обучающимся его класса и т.п.).</i>	15 баллов		
		Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др. К4	Кол-во обучающихся–победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д.	Не более 15 баллов		
2.	Активность во внеурочной, воспитательной деятельности	Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими обучающимися К 5	Количество обучающихся, имеющих «3», «2», «1», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/численность обучающихся, имеющих «3», «2», «1».	Не более 5 баллов.	20	
		Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими обучающимися К6	Количество обучающихся, имеющих «4», «5», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/численность обучающихся, имеющих «4» и «5».	Не более 5 баллов.		

		Работа по привлечению обучающихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов К7	Количество обучающихся, посещающих факультативы, кружки и др. систематические занятия/численность обучающихся <i>(учитывается специфика: для учителя математики – к обучающимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов – к обучающимся его класса и т.п.).</i>	Не более 5 баллов.		
		Воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя К8	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера/численность обучающихся <i>(учитывается специфика: для учителя математики – к обучающимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов – к обучающимся его класса и т.п.).</i>	Не более 5 баллов.		

3.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п. К9	Количество мероприятий	<i>Не более 5 баллов.</i>	5	

4.	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, секциями кафедрами и др. K10	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	<i>Не более 5 баллов</i>	5	
----	---	--	--	---------------------------------	---	--

5.	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий. K11	Количество занятий с обучающимися (в том числе уроков, факультативных занятий, кружковых занятий и др.) с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий. (На основе результатов внутришкольного контроля)	Не более 5 баллов	5	
6.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	Внедрение в практику работы учителя результатов повышения квалификации. K12		Не более 5 баллов	5	

7.	Оценка со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	Положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей (законных представителей) обучающихся K13	Количество положительных голосов/ количество опрошенных	Не более 5 баллов.	5	
8.	Оценка со стороны обучающихся	Положительная оценка деятельности учителя со стороны обучающихся K14	Количество положительных голосов/количество опрошенных	Не более 5 баллов.	5	

9.	Дополнительный критерий (устанавливается ОУ самостоятельно)	Отражает специфик у образоват ельного учрежден ия K15		<i>Не более 10 баллов.</i>	10	
----	--	---	--	---	-----------	--

Директор школы _____ М.М. Цыганова

Зам. директора по УВР _____ Е.А. Андреева

Зам. директора по ВР _____ И.В. Рубцова

