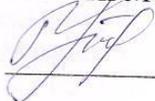


От работников:

Председатель профкома  
МОУ ИРМО «Мамоновская СОШ»

 Ушкова О.Н.

« 11 » апреля 2016 г.

От работодателя:

Директор МОУ ИРМО  
«Мамоновская СОШ»

 Полякова Н.В.

« 11 » апреля 2016 г.

МП



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
Иркутского районного  
муниципального образования  
« Мамоновская средняя  
общеобразовательная школа»

на 2016- 2019 годы

Утверждён на собрании  
трудоого коллектива  
Протокол № 1  
от 11.04. 2016г.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении Иркутского районного муниципального образования «Мамоновская средняя общеобразовательная школа».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон субъекта РФ о социальном партнерстве ;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора,

Поляковой Натальи Владимировны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации)

Ушаковой Ольги Николаевны

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. По инициативе любой из сторон в него могут вноситься изменения и дополнения, для чего назначаются коллективные переговоры. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 10.04.2019 год включительно.

## II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъем-

лемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, выплачивать выходное пособие в размере среднего начисленного заработка за 2 месяца.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогиче-

ских работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

200 рублей – по району;

500 рублей – по области;

1000 рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

При направлении работников в служебные командировки в районы Крайнего Севера и в приравненные к ним местности размер суточных увеличивается на 30%.

2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую рабо-

ту), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)<sup>1</sup>.

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

---

<sup>1</sup> Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

3.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. 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 работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

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

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.10. В дни работы к дежурству по образовательной 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.

3.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.12. Продолжительность рабочей недели шестидневная, непрерывная рабочая неделя с соответственно с одним выходным днем в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.15. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.16. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.18. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести

месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.22. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда- 7 дней;
- за ненормированный рабочий день -3 дня;
- за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями 8 дней.

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.23. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней в связи с проживанием в северном районе, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате ( ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 N 4520-1 "О государственных га-

рантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях")

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.25. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – до 5 календарных дней;
- бракосочетания работника – до 5 календарных дней;
- похорон близких родственников – до 5 календарных дней;

3.26. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.27. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.28. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;

- для проводов детей на военную службу – до 5 календарных дней;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 5 календарных дней;

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязан-

ностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.29. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.30.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.30.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

Днями выплаты заработной платы являются: 25 числа текущего месяца и 10 числа следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже 1/300 процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- и другие случаи.

4.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 20000 рублей.

4.9. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 5% ставки заработной платы (должностного оклада).

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (*аттестации рабочих мест*) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.11. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора<sup>2</sup>:

4.11.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, определить 20 процентов из общего объема средств, предназначенных на стимулирующие выплаты образовательной организации.

4.11.2. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя определить 15 процентов из общего объема стимулирующих выплат образовательной организации.

4.11.3. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации определить 25 процентов из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации.

4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.13. В период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

---

<sup>2</sup> Порядок, предусмотренный п. 4.11 настоящего коллективного договора, может предусматриваться при отсутствии централизации средств на стимулирующие выплаты руководителям (заместителям руководителей) образовательных организаций.

4.14. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ). Минимальные размеры доплат устанавливаются приложением № 2 к коллективному договору.

4.15. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере 10000 рублей за счет средств работодателя.

5.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

-при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья, нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.6. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда (приложение №3).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда на каждом рабочем месте.

6.1.2. Осуществлять финансирование на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на содержание учреждения.

6.1.3. Использовать частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счет сумм страховых взносов Фонда социального страхования РФ.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения в установленные законодательством сроки.

6.1.5. Обеспечить ведение локальных нормативных актов по охране труда в соответствии с требованиями законодательства РФ.

6.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.7. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время указанных медицинских осмотров.

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

6.1.12. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 10 000 рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

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

6.1.14. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.15. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

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

#### 6.4. Работники обязуются:

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

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при отсутствии обеспечения необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

#### 6. 6. Профсоюзный комитет обязуется:

6.6.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда в образовательном учреждении.

6.6.2. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда, представлять интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

6.6.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками учреждения во время трудового процесса.

6.6.4. Обеспечивать подготовку заключений на локальные нормативные акты учреждения, содержащие требования охраны труда.

6.6.5. Оказывать методическую помощь руководителю учреждения по вопросам охраны труда.

## VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере **1%** (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

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

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.7. Предоставлять, при наличии в собственности, в пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения (для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы (статья 377 ТК));

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

-учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

-согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

-установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

-принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

-составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

-установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

-привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

-привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

-установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

-принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

-принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

-утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

-определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

-определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

-формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

-формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

-принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

-изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

-сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, определен в приложении к настоящему коллективному договору.

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

-сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7.14. Работодатель за счет стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома за решение производственных вопросов в размере 20% от должностного оклада (ст. 372, 373 ТК РФ).

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

## **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса

**От работодателя:**

Руководитель  
образовательной организации

---

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«11» апреля 2016 г.

**От работников:**

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации

---

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«11» апреля 2016 г.

## ПРИЛОЖЕНИЕ №1

Согласовано:

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Председатель ПО профсоюза

\_\_\_\_\_(О.Н. Ушкова)

Утверждаю:

Приказ №\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Директор школы

\_\_\_\_\_(Н.В. Полякова)

### **Правила внутреннего трудового распорядка работников МОУ ИРМО «Мамоновская СОШ»**

#### **Рабочее время педагогов и сотрудников и его использование.**

4.9. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, воскресенье). Режим работы учреждения с 08.00 до 19.00 ч.

4.10. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор школы по согласованию с ПК (на новый учебный год до ухода сотрудников в отпуск). При этом необходимо учитывать:

-у учителей, как правило, должна сохраняться преемственность и объем учебной нагрузки;

-молодых специалистов обеспечить учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;

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

-объем учебной нагрузки у учителя должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

4.11. Продолжительность дня для обслуживающего персонала определяется графиком с соблюдением ТК РФ.

4.12. Рабочий день учителей должен начинаться не позднее, чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания уроков. Это время отведено на подготовку к уроку кабинета с соблюдением санитарно-гигиенических норм. Дежурный администратор является на дежурство за полчаса до начала уроков.

4.13. Рабочий день для педагогических работников школы начинается за 15 минут до начала урока или занятия. Рабочий день (время) учителя может быть увеличен в случаях:

-проведения педагогических советов;

-административных совещаний при директоре и его заместителях, собраниях трудового коллектива, планерках, проводимых по мере необходимости, как правило, 1 раз в 2 недели и не более 1 часа; во внештатных или чрезвычайных ситуациях;

-вследствие задействования педагогического работника до начала занятий, как заменяющего заболевшего, либо по другим причинам отсутствующего учителя;

-во всех случаях, когда учитель занят внеклассной работой (подготовка общественных мероприятий, генеральная уборка), а также, когда учитель занят исполнением своего функционала (ведение классной документации, оформление и заполнение классных журналов, отчетность о посещаемости и успеваемости учеников и др.).

4.14. В течение учебного времени учителя приступают к очередным урокам со звонком, задержка учащихся на переменах, а также начало уроков после звонка не допускается, и считается отсутствием учителя на рабочем месте.

4.15. График дежурств учителей (по школе и в столовой) утверждается и разрабатывается на заседании МО классных руководителей, администрация осуществляет контроль за исполнением дежурными учителями своих обязанностей.

4.16. Учителя, дежурные по столовой, при содействии дежурного администратора и классных руководителей осуществляют контроль за порядком в школьном буфете, поведением учеников в столовой, качеством и количеством пищи, отпускаемой сотрудниками буфета. В случае задержки учащихся при проведении обедов в буфете (по субъективным причинам) классный руководитель обязан предупредить дежурного администратора.

4.17. Из числа педагогических работников (зам. директоров) школы директор назначает дежурных администраторов. Дежурный администратор выполняет свои обязанности согласно утвержденному директором графика дежурств и специально выработанного Положения.

4.18. Время каникул является рабочим временем. В каникулярное время работа учителя осуществляется в соответствии с предельной нормой недельной почасовой нагрузки согласно графику занятости, выработанному зам. директора по учебной работе, при согласовании с профсоюзным комитетом. Неявка на работу в каникулярное время без уважительных причин приравнивается к прогулу.

4.19. Педагогическим и другим сотрудникам школы запрещается:

изменять по своему усмотрению расписание уроков; отменять, удлинять, сокращать продолжительность уроков; оставлять учащихся в кабинетах одних, без учителя; удалять учащихся с уроков; отвлекать коллег от выполнения их функциональных обязанностей.

4.20. Классный руководитель своевременно, согласно графика, выводит учащихся в столовую.

4.21. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе школы своевременно предупреждает учителей и учащихся о замене уроков, мероприятий.

4.22. Устанавливается единый день совещаний и педагогических советов (2 раза в месяц), собраний трудового коллектива – пятница.

4.23. В школе устанавливаются единые педагогические правила:

- урок начинается и заканчивается по звонку;
- время урока используется для организации активной познавательной деятельности учащихся;
- воспитательная функция урока органически связана с образовательной, развивающей;
- воспитание на уроке осуществляется через содержание, организацию, методику урока, влияние личности учителя;
- обращение к учащимся должно быть уважительным;
- учитель в начале урока требует полной готовности учеников к уроку, наличия учебных принадлежностей, внимания;
- учитель использует спокойный сдержанный тон. Регулирование поведения учащихся достигается взглядом, изменением тембра голоса, молчанием и другими педагогическими способами;
- категорически запрещается крик, оскорбление ученика;
- учителя, работающие в одном классе, проводят коррекцию требований, в зависимости от отношения учащихся к учению, их поведения, рекомендаций психолога;
- требования к оформлению и ведению тетрадей, дневников основываются на едином орфографическом режиме, вырабатываемом на педагогическом совете и методических объединениях учителей-предметников;
- учителя, работающие в одном классе, укрепляют доверие учащихся к учителям на основе взаимоуважения друг к другу;
- поиск новых методов, форм, средств обучения и воспитания и их обсуждение является постоянным требованием работы учителя.

Правила внутреннего распорядка работы школы являются едиными и обязаны исполняться всеми работниками, контроль за соблюдением правил возложен на администрацию школы и профсоюзный комитет.

## **V. Основные права и обязанности работодателя**

5.1 Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- требовать от работников исполнения трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- иные права, предусмотренные трудовым законодательством, коллек-

тивным договором, соглашениями, трудовым договором и настоящими правилами.

#### 5.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений, трудовых договоров;
  - предоставлять работникам работу;
  - правильно организовать труд работников;
  - принимать локальные нормативные акты, затрагивающие трудовые права работников, по согласованию либо с учетом мнения профкома.
  - выплачивать причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.
  - выплачивать работникам среднюю заработную плату во всех случаях нарушения условий трудового договора;
  - закреплять за каждым работником определенное рабочее место работы и обеспечивать исправное состояние оборудования и помещения школы, безопасность условий труда;
  - создавать условия для повышения работниками профессиональной квалификации;
- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических медицинских осмотров работников с сохранением места работы и среднего заработка.

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

#### 6.1.Режим работы:

Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения и трудовым договором, годовым календарным учебным планом, графиком сменности:

работник обязан соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации;

#### 6.2. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье). Режим работы учреждения с 08.00 до 19.00 ч.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Режим рабочего времени и отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается коллективным договором учреждения, Правилами внутренне-

го трудового распорядка (Приложение № 1 Правил внутреннего трудового распорядка), расписаниями занятий, графиками работы.

6.5. Расписание уроков составляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени работников.

уроками составляет более двух часов, заработная плата женщинам повышается на 30 процентов (Постановление ВС РСФСР от 01.11.90 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

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

6.7. Во время приостановки работы, и в случае задержки выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ), работники имеют право не присутствовать на рабочем месте и не подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка.

6.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается. В случае если расписание уроков составлено так, что перерыв между исходя, из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, с учетом особенностей труда педагогических работников.

6.9. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

6.10. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливается в астрономических часах. В норму часов включаются уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

6.11. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем по соглашению с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ). Устанавливается режим работы по сменам для воспитателей.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

6.13. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст.113 ТК РФ) по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни с согласия работника могут быть предоставлены в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

6.14. Работникам непрерывно действующих образовательных учреждений запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом работодателю.

Работодатель обязан принять меры к замене сменщика другим работником и может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях и с письменного согласия работника.

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

6.15. Работодатель имеет право привлекать педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте.

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

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

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

6.17. Продолжительность рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, определяется в пределах установленной за ставку нормы часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

6.18. Режим рабочего времени в каникулярный период определяется графиком работы. С согласия работника в этот период может быть введен суммированный учет рабочего времени, в связи с чем ежедневная продолжительность рабочего времени может не совпадать с продолжительностью рабочего времени, установленной до начала, каникул.

6.19. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников учреждения образования, ведущих преподавательскую работу, за время работы в каникулярный период учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

6.20. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);
- курить в помещении образовательного учреждения.

#### 6.21. Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения руководителя образовательного учреждения;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательного учреждения и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников).

### **Учебная нагрузка**

6.22. Учебная нагрузка педагогического работника оговаривается в трудовом договоре.

6.23. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном общеобразовательном учреждении и не ограничивается верхним пределом.

6.24. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре.

6.25. В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре, учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом работодателя при приеме на работу.

6.26. Трудовой договор может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее чем установлено за ставку заработной платы в следующих случаях:

- по соглашению между работников и работодателем;
- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до шестнадцати лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день или непол-

ную рабочую неделю.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение существенных условий труда.

Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (п.8 ст.77 ТК РФ).

6.28. Для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется в следующих случаях:

а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст.74 ТК РФ), например, для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

б) простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности, квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;

в) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

г) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком или после окончания этого отпуска.

6.29. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения (по согласованию) с выборным профсоюзным органом с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на метод объединениях, педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

6.30. При проведении тарификации учителей на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом работодателя с учетом мнения (по согласованию) выборного профсоюзного органа, мнение которого, как коллегиального органа, должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

- 6.31. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:
- а. у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;
  - б. объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, за исключением случаев, указанных в п.58).

### **Время отдыха**

- 6.32. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного удлиненного отпуска педагогических работников зависит от занимаемой должности и определяется в соответствии со ст.334 ТК РФ. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска другим категориям работников устанавливается в соответствии со ст.115 ТК РФ и составляет 28 календарных дней.
- 6.33. Работникам с ненормированным рабочим днем дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в количестве **3** календарных дней. Дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска иным категориям работников предоставляются в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством и (или) коллективным договором. Ненормированный рабочий день – особое условие труда для отдельных категорий работников (из числа административного, управленческого, технического персонала, а также для работников, у которых точный учет рабочего времени не возможен), состоящее в том, что они в случае производственной необходимости могут привлекаться к работе в отдельные дни (а не систематически) к внеурочной работе, т.е. сверх установленной продолжительности рабочего времени. Перечень работ и основания, по которым работодатель может привлекать работников с ненормированным рабочим днем к работе за пределами рабочего дня устанавливается локальным нормативным актом с учетом мнения профсоюзного комитета. При установлении ненормированного рабочего дня учитывается характер труда, включающий в себя такие признаки, как объем работы, степень напряженности труда, возможность периодического выполнения служебных заданий во внеурочное время и т.п.
- 6.34. Работникам предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве **8** календарных дней в соответствии со ст.14 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях".
- 6.35. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных оплачиваемых отпусков.

6.36. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Педагогическим работникам ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется, как правило, в летнее время.

График отпусков составляется с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

6.37. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

6.38. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

6.39. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Заявление работника о предоставлении отпуска подается им не позднее, чем за 15 дней до его начала.

6.40. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующим рабочим годом.

6.41. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

6.42. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

## **VII. Меры поощрения и взыскания**

7.1. За добросовестное исполнение должностных обязанностей, продолжительную и безупречную работу применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) премирование в соответствии с положением «О материальном стимулировании работников»;
- в) награждение ценным подарком;

- г) награждение Почетной грамотой;
- д) другие виды поощрений.

Поощрения объявляются в распоряжении (приказе), доводятся до сведения всех работников и заносятся в трудовую книжку работника.

- 7.2. За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены в установленном порядке к отраслевым и государственным наградам.
- 7.3. Совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия.
- 7.4. За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применит следующие дисциплинарные взыскания:
- а) Замечание
  - б) Выговор
  - в) Увольнение по соответствующим основаниям.
  - г) Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено по основаниям, предусмотренных ст.ст.81, 336 ТК РФ.
- 7.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 7.6. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.
- 7.7. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.
- Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
- 7.8. 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.
- Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности - позднее двух лет со дня его совершения.
- 7.9. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при котором он совершен, предшествующей работы и поведения работника.
- 7.10. Распоряжение (приказ) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику по расписку в течение трех рабочих, дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанное распоряжение (приказ) составляется соответствующий акт.
- 7.11. В соответствии со ст.5 Закона РФ «Об образовании» дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм професси-

онального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия этого педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

7.12. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения, государственную инспекцию труда или в суд.

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

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, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка.

7.14. Работодатель обязан рассмотреть заявление выборного профсоюзного органа о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения выборному профсоюзному органу.

В случае если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

7.15. Сведения о примененных дисциплинарных взысканиях в трудовую книжку не записываются, за исключением, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Приложение № 1  
к Правилам внутреннего трудового распорядка

**Согласовано:**

Председатель профсоюзного комитета  
МОУ ИРМО «Мамоновская СОШ»  
\_\_\_\_\_ (О.Н. Ушкова)

**Утверждаю:**

Директор МОУ ИРМО  
«Мамоновская СОШ»  
\_\_\_\_\_ (Н.В. Полякова)

**Расчет рабочего времени сотрудников  
МОУ ИРМО «Мамоновская СОШ»**

№ п/п	Наименование должностей	Норма рабочего времени	Режим работы
1.	Директор.	6 часов	9.00 – 16.00 обед: 12.00-13.00, (регламентированный)
2.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе.	6 часов	8.30-15 30. Обед: 12.00-13.00 (регламентированный)
3.	Заместитель директора по воспитательной работе.	6 часов	10.00-17 00. Обед: 12.00-13.00 (регламентированный)
4.	Заместитель директора по безопасности жизнедеятельности, обеспечению безопасности образовательного процесса и условий труда.	6 часов	10.00-17 00. Обед: 12.00-13.00 (регламентированный)
5.	Заместитель директора по хозяйственной работе.	6 часов	9.00-16 00. Обед: 12.00-13.00 (регламентированный)
6.	Социальный педагог. Педагог- психолог. Учитель- логопед. Педагог -организатор	6 часов	8.30 -15.00, перерыв для приема пищи в период с 11.30-12.00 или 11.00 -12.00 (плавающий)
	Педагог - дополнительного образования.	6 часов	13 00 - 19.30, перерыв для приема пищи 15.30- 16.00
7.	Библиотекарь	6 часов	9.00 – 15.30, регламентированный перерыв: 13.00-13.30
8.	Воспитатель	6 часов	11.00 – 17.30. перерыв для приема пищи в период с 14.00-14.30
9.	Лаборант	6 часов	9.00 – 15.30. регламентированный пере-

			рыв: 12.00-12.30
10.	Секретарь учебной части	6 часов	09.00-16.00 регламентированный перерыв: 12.00-13.00
11.	Дворник	6 часов	7.30 - 15.30 Обед: 12.00-13.00 регламентированные перерывы устанавливаются в инструкции по охране труда
12.	Повар	6 часов  3 часа 36 минут	07.30 - 15.12 – 1 смена Обед: 12.00 - 12.30 регламентированные перерывы: 9.30-9.40, 14.00-14.10  15.12 – 18.48 - 2 смена регламентированный перерыв: 17.00-9.15
13.	Уборщик служебных помещений	6 часов  3 часа 36 минут	07.30-15.30 Обед: 12.00-13.00 регламентированные перерывы: 10.00-10.10, 14.00-14.10  15.12 – 18.48 - 2 смена регламентированный перерыв: 17.00-17.15
14.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	6 часов	8.00- 14.30 Обед 11.30 – 12.00, регламентированный перерыв: 9.30-9.40
15.	Сторож	Суммированный учет рабочего времени – 3 месяца	19.00 - 07.00 – в рабочие дни регламентированные перерывы: 21.00-21.10; 23.00-23.40; 02.00-02.10; 04.00-04.10; 06.00-06.10.  07.00 - 07.00 следующего дня – в выходные и праздничные дни регламентированные перерывы: 09.00-09.010; 11.00-11.10; 13.00-13.40; 16.00-16.10; 18.00-18.10; 20.00-20.40; 23.00-23.10; 1.00-1.10; 03.00-03.10; 05.00-05.40 График работы: - в рабочие дни: одна смена (12 часов)-рабочая, двое суток выходных. - в выходные и праздничные

			дни: одни сутки рабочие, двое суток выходных.
16.	Кухонный рабочий	6 часов	8.00-15.00 Обед: 12.00-13.00 Регламентированные пере- рывы: 10.00-10.10, 15.00-15.10
17.	Вахтер	6 часов	7.30- 15.00 Перерыв на обед: 11.30.- 12.00
18.	Водитель автомобиля	7 часов	Пн. – Пт. 1 смена: 7. 00-14. 30 Обед 11.30 – 12.00 Сб. 09.00- 14.30 Обед 11.30 – 12.00 2 смена: Пн. – Пт. 12.00 -19. 30 Обед 15 00 -15. 30 Сб. 09.00- 14.30 Обед 11.30 – 12.00

Согласовано:  
Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Ушкова О.Н.

11.04.2016 г.

Утверждено приказом  
№ 144 от 11.04. 2016 г.  
Директора МОУ ИРМО  
«Мамоновская СОШ»  
\_\_\_\_\_ Полякова Н.В.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников МОУ ИРМО «Мамоновская СОШ».**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения Иркутского районного муниципального образования «Мамоновская средняя общеобразовательная школа», разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- от 5 мая 2008 г. N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. (с изменениями и дополнениями) N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 15.02.2011 г. № 956 «О порядке введения и установления систем оплаты работников учреждений, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования, отличных от Единой тарифной сетки»;
- постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 25.04.2011 г. №2534 «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений Иркутского районного муниципального образования»;
- постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 25.04.2011 г. № 2535 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению систем оплаты труда, отличных от единой тарифной сетки, и перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования»;

- Постановление администрации Иркутского районного муниципального образования от 28.06.2011 г. №3396 « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки» в редакции от 09.10.2014 г.

- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2015 год утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 г.,

1.2. Система оплаты труда работников МОУ ИРМО «Мамоновская СОШ» включает в себя:

- минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников МОУ ИРМО «Мамоновская СОШ» (далее – школа) устанавливается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на основе должностных минимальных размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, дополнительных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Оплата труда работников МОУ ИРМО «Мамоновская СОШ», занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников школы устанавливаются настоящим Положением.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников школы устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.6. Заработная плата работника школы рассчитывается по формуле:

$ЗП = ДО + Кв + Св.$ , где

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

1.7. Должностной оклад работника школы рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = О + О * КП + О * КПП + ДПК$ , где

О - размер минимального оклада (ставки)

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности,

КПП – персональный повышающий коэффициент,

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент.

## 2. Должностной оклад по категориям персонала работников

2.1. Должностной оклад работников, осуществляющих образовательную деятельность

2.1.1. Работникам согласно профессиональных квалификационных групп устанавливаются минимальные размеры окладов (ставок), а также повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, персональный повышающий коэффициент, дополнительный повышающий коэффициент.

Наименование должности (профессии)	Размер минимального оклада (ставки), руб.	Размер повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>			
<b>2 квалификационный уровень</b>			
Педагог дополнительного образования	5945	2 кв. категория –0,10 1 кв. категория-0,30 высшая кв. категория– 0,50	0,15
Преподаватель-организатор ОБЖ	6578		
Социальный педагог	5945		
<b>3 квалификационный уровень</b>			
Воспитатель <i>мастер производственного обучения</i>	6198	2 кв. категория –0,10	0,18
Педагог-психолог		1 кв. категория-0,30 высшая кв. категория– 0,50	
<b>4 квалификационный уровень</b>			
Учитель	6578	2 кв. категория –0,10	0,2
Учитель-дефектолог		1 кв. категория-0,30 высшая кв. категория– 0,50	
Учитель-логопед			

2.1.2. Повышающий коэффициент (КП) к минимальному размеру оклада по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников. Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада (ставке) по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

2.1.3 Персональный повышающий коэффициент (КПП) к минимальному размеру оклада устанавливается работнику за наличие отраслевых наград;

- Почетный работник «Общего образования РФ» - 0,10
- «Отличник народного просвещения» - 0,10
- Грамота Министерства образования и науки Российской Федерации – 0,05
- Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации – 0,03
- Грамота Министерства образования Иркутской области – 0,03.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника со дня вынесения решения о награждении.

Применение персонального повышающего коэффициента образует новый оклад и учитывается при начислении выплат компенсационного характера.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада (ставки), установленного с учетом занимаемой должности и квалификационной категории, определяется путем умножения размера минимального размера оклада на повышающий коэффициент.

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

2.1.4. Дополнительный повышающий коэффициент (ДПК) к минимальному размеру оклада устанавливается работнику за ученую степень и звание. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Работникам школы, занимающим штатные должности, устанавливается дополнительный повышающий коэффициент:

- за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;
- за ученое звание доцента – 40 процентов от минимального размера оклада (ставки);
- за ученое звание профессора – 60 процентов от минимального размера оклада (ставка).

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается:

- работникам школы, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 15 процентов от минимального размера оклада (ставки);

- педагогическим работникам школы, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 15 процентов от минимального размера оклада (ставки);

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается с учетом установленной нормы часов педагогической нагрузки, пропорционально от объема фактической учебной нагрузки, но не выше указанных.

2.2. Должностной оклад работников, занимающих должности служащих

2.2.1. Должностной оклад (ставка) работников, занимающих должности служащих, состоит из минимального размера оклада (ставки), персональных повышающих коэффициентов и дополнительного повышающего коэффициента:

Минимальные размеры окладов (ставок) работникам, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"</b>	
Библиотекарь	4475
<b>Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии":</b>	
Заведующий библиотекой	5110 (повышающий коэффициент по занимаемой должности - 0,20)
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Инспектор по кадрам	3685
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Лаборант	3685
Секретарь учебной части	2981

2.2.2. Работникам, занимающим должности служащих, предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада.

2.2.3. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику с учетом уровня образования:

среднее профессиональное образование – 0,05

высшее профессиональное образование – 0,10

2.2.4. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание в соответствии с п.2.1.4. данного Положения.

2.3. Должностной оклад (ставка) рабочих

2.3.1. Должностной оклад (ставка) рабочих состоит из минимального размера оклада (ставки) на основе отнесения занимаемых должностей по ПКГ и персональных повышающих коэффициентов:

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	<b>2981 – 1 квалификационный разряд;</b>
Помощник повара	<b>3080- 2 квалификационный разряд;</b>
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Повар	<b>3377 – 3 квалификационный разряд.</b>
Сторож	
Гардеробщик	<b>3877,5 – 5 квалификационный разряд.</b>
Дворник	
Уборщик служебных помещений	
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	<b>5170– 4 квалификационный разряд</b>
Водитель	
Электрик	

2.3.2. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается за стаж работы в данном образовательном учреждении:

от 1 года до 3-х лет	-0,03
от 3-х до 5 лет	-0, 05
свыше 5 лет	-0,10

### **3. Оплата труда руководителя, его заместителей**

3.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за ученую степень и звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются в трудовом договоре.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения и может составлять до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в порядке, определенном нормативным правовым актом управления образованием Иркутского районного муниципального образования.

Вновь назначаемым руководителям устанавливается кратность не менее 1,5 размеров средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается согласно критериям, утвержденным локальным актом Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования, согласованным с коллегиальным органом районной организации профсоюзов.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя школы утверждается постановлением Администрации Иркутского районного муниципального образования.

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение. Перечень должностей работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя, утверждается постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования.

Должностные оклады заместителя руководителя образовательного учреждения устанавливаются на 10-50% ниже должностного оклада руководителя.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю образовательного учреждения устанавливаются приказом Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителю руководителя устанавливает руководитель образовательного учреждения.

3.2. Премирование руководителя образовательного учреждения производится на основании Приказа Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования с учетом результатов деятельности образовательного учреждения за счет лимитов бюджетных обязательств (до 3%) предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения.

3.3. Оплата труда за ведение педагогической (преподавательской) деятельности осуществляется в порядке и размерах, установленных для оплаты труда педагогических работников.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда: доплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда СОУТ) работникам школы устанавливаются в размере до 12 процентов от минимального размера оклада (ставки) в зависимости от времени работы во вредных условиях труда:

- за уборку туалетов – до 12 процентов
- работникам школы, занятым работой по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением – до 12 процентов.
- работникам школы, занятым уборкой и вывозом мусора и нечистот – до 12 процентов.
- поварам, помощникам поваров, за работу у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских печей и других аппаратов для жарения и выпечки, разделку мяса, птицы, рыбы – до 12 процентов.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается оптимальным или допустимым, то повышенная оплата прекращается с уведомлением работника в письменном виде не менее чем за 2 месяца.

б) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- компенсация за работу в ночное время работникам школы производится в размере 35 процентов от часового минимального размера оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы;
- выплата за работу в сельской местности;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и за выполнение работы в выходной или нерабочий праздничный день – до 50%;
- педагогическим работникам за выполнение функций лаборанта – 40%;

в) ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанная с образовательным процессом:

- классное руководство;
- проверка письменных работ;

- заведование: библиотекой, кабинетами, учебными мастерскими, учебно - опытными участками;
- руководство методическими объединениями, проектными группами;
- проведение работ по дополнительным образовательным программам;
- ведение протоколов;
- организация трудового обучения, профессиональной ориентации.

Данная выплата устанавливается в следующих размерах:

- педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя в размере 35% минимального должностного оклада (ставки) при нормативной наполняемости класса 20 человек для сельской местности;
- педагогическим работникам за проверку письменных работ в 1-4 классах независимо от учебной нагрузки до 20% должностного размера оклада (ставки) при полной наполняемости класса, при большей и меньшей наполняемости класса выплата производится пропорционально наполняемости класса.

Педагогическим работникам за проверку письменных работ в 5-11 классах:

- по русскому языку и литературе, математике - до 20%;
- иностранному языку до 10%;
- химии, биологии, физике, обществознанию, информатике – до 5%;
- технологии и черчению, истории, географии, ОБЖ, ИЗО - до 5%;
- должностного размера оклада (ставки) при полной наполняемости класса, при большей или меньшей наполняемости класса доплата производится пропорционально наполняемости класса;
- учителям за заведование учебными кабинетами повышенной опасности (химия, физика, информатика, биология, спортивный зал) при условии наличия паспорта кабинета - в размере до 15 % должностного размера оклада (ставки);
- учителям, преподавателям за заведование другими учебными кабинетами при условии наличия паспорта кабинета - до 10 % должностного размера оклада (ставки);
- педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими, при условии наличия паспорта мастерских, учебно-опытного участка в размере до 15% процентов должностного размера оклада (ставки);
- педагогическим работникам за руководство методическими объединениями, в размере до 15 % должностного размера оклада (ставки), при условии наличия в методическом объединении не менее 3-х человек;
- педагогическим работникам и иным работникам за руководство проектными группами в размере до 25 % должностного размера оклада (ставки), при условии наличия в группе не менее 5-и человек;
- педагогическим и другим работникам школы за работу по дополнительным образовательным программам - в размере до 15 % должностного размера оклада (ставки);
- педагогическим работникам, реализующим программы углубленного или профильного уровня изучения отдельных предметов, в зависимости от количества часов по профилю до 15 % должностного размера оклада (ставки);

- заведующему библиотекой (библиотекарю) за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников:
- до 10 тыс. экземпляров – до 10 % должностного размера оклада (ставки),
- свыше 10 тыс. экземпляров – до 15 % должностного размера оклада (ставки);
- библиотекарю за заведование библиотекой – до 20 % должностного размера оклада (ставки);
- педагогическим работникам за проведение внешкольной работы по физическому воспитанию обучающихся:
  - от 8 до 15 классов-комплектов – до 20 % должностного размера оклада (ставки);
  - до 25 классов-комплектов – до 25 % должностного размера оклада (ставки);
- педагогическим работникам за ведение документации:
- педагогическому работнику за ведение протоколов педсоветов (совещаний, собраний трудового коллектива, и т.д.) – до 10% минимального размера оклада (ставки);
- работникам школы, ответственным за организацию школьного питания и подготовку отчетной документации (кроме руководителя) – до 20 % должностного размера оклада (ставки);
- по охране труда - до 20 % должностного размера оклада (ставки);
- по гражданской обороне - до 20 % должностного размера оклада (ставки);
- педагогическим работникам за организацию образовательного процесса (разработка и корректировка расписания уроков и внеурочной занятости обучающихся) – до 30% должностного размера оклада (ставки);
- педагогическим работникам за заведование школьным музеем до -10 % должностного размера оклада (ставки);
- педагогическим работникам за руководство объединениями внеурочной занятости обучающихся – до 50 % должностного размера оклада (ставки);
- педагогическим работникам за работу общественным инспектором по охране прав детей - до 10 процентов должностного размера оклада (ставки);
- педагогическим работникам за выполнение общественной работы – до 10 % должностного размера оклада (ставки);
- педагогическому работнику за обслуживание сайта - до 25% должностного размера оклада (ставки);
- педагогическим работникам школы, ответственным за сопровождение детей в автобусе – до 20 % минимального размера оклада (ставки), при отсутствии штатной должности;
- работникам школы за работу с электронной почтой – до 10% минимального размера оклада (ставки);
- работникам школы за работу по формированию, выгрузке и отправке электронных баз данных - до 50% должностного размера оклада (ставки);
- работникам школы за работу с медицинскими полисами - до 10 % должностного размера оклада (ставки);
- секретарю за расширение объема работы по ведению делопроизводства - до 30 % минимального размера оклада (ставки);

- рабочему по комплексному обслуживанию зданий, имеющему допуск к работе с электрическими сетями, за обслуживание дополнительного отопления (электрических скэнов) до 10 % должностного размера оклада (ставки);
- дворнику в зимний период – до 10 % должностного размера оклада (ставки);

- уборщикам во время ремонта – до 50 % должностного размера оклада (ставки);

- гардеробщикам в зимний период – до 10 % должностного размера оклада (ставки);

- рабочему по обслуживанию электрооборудования - до 10 % должностного размера оклада (ставки);

- рабочему за увеличение объема работы (обслуживание двух зданий и др.) – до 10 % должностного размера оклада (ставки);

- школьному повару, кухонному рабочему за выполнение обязанностей раздатчика блюд - до 20 % должностного размера оклада (ставки).

г) ежемесячная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в школе, устанавливается в течение первых трех лет работы по специальности в размере:

- до трех лет – до 20 % должностного размера оклада (ставки);

- с 3-х до 5 лет – до 10 % должностного размера оклада (ставки);

- с 5 до 7 лет – до 5 % должностного размера оклада (ставки).

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;

- работа в образовательном учреждении по специальности.

д) выплата за специфику работы педагогическим работникам устанавливается в следующих случаях и размерах:

- за работу с учащимися, обучающимися по программе специального коррекционного учреждения 8 вида в общеобразовательном классе - до 20 % должностного размера оклада (ставки) пропорционально численности;

- учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности, на основании медицинского заключения – до 20% должностного размера оклада (ставки).

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным размерам окладов (ставок) по соответствующим ПКГ к минимальным окладам (ставкам).

## **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. Работникам МОУ ИРМО «Мамоновская СОШ» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

5.3. Размеры выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации, согласно критериям и показателям качества и результативности труда на основе мониторинга профессиональной деятельности работников, который включает:

- данные листа самоанализа, представленные педагогическим работником лично,
- данные, представленные заместителями руководителя учреждения.

5.4. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в образовательном учреждении критериев и показателей. Критерии и показатели стимулирующей части оплаты труда работников определяется не реже 2-х раз в год.

5.5. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели. 5.6. Итоговый размер стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

5.6. Для определения размера выплат по результатам профессиональной деятельности:

- производится подсчет баллов за отчетный период по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника;
- полученные всеми работниками баллы суммируются (общая сумма баллов);
- размер централизованной стимулирующей части ФОТ, запланированной на месяц, делится на общую сумму баллов, в результате определяется денежный вес (в рублях) каждого балла, этот показатель умножается на сумму баллов каждого работника и определяется размер стимулирующих выплат каждому работнику за месяц.

5.7. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

5.8. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения утверждаются приказом руководителя школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

- выполнение работ высоким результатом;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки;
- проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

5.10. Работникам может выплачиваться единовременная премия:

- а) к юбилейным датам;
- б) в связи с наступлением знаменательного события.

Единовременная премия по итогам года выплачивается работникам за счет экономии фонда оплаты труда.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

5.11. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при наличии дисциплинарного взыскания за:

- а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- б) нарушение работником санитарно-эпидемиологического режима, инструкций по ОТ и ТБ;

5.12. Отмена стимулирующих выплаты по результатам профессиональной деятельности работника осуществляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения, согласованного с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.13. Размеры стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности работника могут быть уменьшены в следующих случаях:

- некачественное исполнение своих должностных обязанностей и снижение качественных показателей работы;
- наличие обоснованной жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики); халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- наличие ошибок в ведении документации;
- несвоевременная подготовка и сдача отчетной документации учителем-предметником, классным руководителем, руководителем методического объединения; несвоевременное заполнение классного журнала.

5.14. Уменьшение размеров стимулирующих выплаты по результатам профессиональной деятельности работника осуществляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения, согласованного с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Из фонда оплаты труда работникам МОУ ИРМО «Мамоновская СОШ» может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной

помощи и ее конкретные размеры устанавливаются настоящим Положением, с учетом Порядка оказания материальной помощи работникам МОУ ИРМО «Мамоновская СОШ» Приложение №6

6.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель школы на основании письменного заявления работника.

6.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

**Приложения к Положению об оплате труда работников  
МОУ ИРМО «Мамоновская СОШ»**

**Перечень критериев и показателей качества  
и результативности профессиональной деятельности заместителей дирек-  
тора МОУ ИРМО «Мамоновская СОШ», являющихся основаниями для  
начисления стимулирующих выплат (оценивается раз в год)**

Критерии эффек- тивности деятельно- сти	Показатели эффективности деятельно- сти для заместителей директора		Примечание
	1-5 классы	6-9 классы	
1. Соответствие де- ятельности установленным требованиям	1.1. Отсутствие нарушений норматив- ных правовых документов (1 б.)		Источник информации: акты проверок, результаты монито- ринга. Условие, при котором показа- тель считается достигнутым: отсутствие нарушений в дея- тельности заместителя директо- ра (нормативные правовые до- кументы федерального и регио- нального уровней). Период: предшествующий ка- лендарный год.
	1.2. Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей услуг (законных предста- вителей потребителей) (1 б.)		Источник информации: резуль- таты мониторинга. Условие, при котором показа- тель считается достигнутым: отсутствие подтвержденных жалоб потребителей (законных представителей потребителей) на нарушение качества, предо- ставляемых учреждением услуг Период: предшествующий ка- лендарный год.
2. Выполнение учреждением мун- ципального задания на оказание мун- ципальных услуг	2. Выполнение учреждением всех уста- новленных показателей муниципально- го задания, характеризующих качество и объем оказания муниципальных услуг в сфере общего образования (1 б.)		Источник информации: годовой отчет о результатах деятельно- сти муниципального учрежде- ния и об использовании закреп- ленного за ними муниципально- го имущества. Порядок расчета: [число показа- телей, по которым исполнено муниципальное задание ( в том числе признано исполненным с учетом объективных факторов), общее число показателей, ха- рактеризующих качество и объ- ем оказания муниципальных

			услуг в сфере общего образования, по которым установлено муниципальное задание] *100%. Выполнение показателей определяется в соответствии с методикой, указанной в муниципальном задании. Период: предшествующий календарный год.
3. Обеспечение качественного образования	3.1. Не менее 80% учащихся 4-х классов, сдавших диагностические работы на среднем и высоком уровне, из числа учащихся, сдававших работу (1 б.)	Не менее 60% выпускников 11-х классов, сдавших ЕГЭ по русскому языку на среднем и высоком уровне, из числа сдававших ЕГЭ по русскому языку (1 б.)	1 - 5 кл.: Источник информации: протоколы проверки результатов диагностической работы НИКО Порядок расчета: (численность учащихся 4-х классов, сдавших работу на среднем и высоком уровне / численность учащихся 4-х классов, сдававших НИКО) * 100%. Период: текущий календарный год. 6 - 11 кл.: Источник информации: протоколы проверки результатов Единого государственного экзамена. Порядок расчета: (численность выпускников 11-х классов, сдавших ЕГЭ по русскому языку на среднем и высоком уровне / численность выпускников 11-х классов, сдававших ЕГЭ по русскому языку) * 100%. Период: текущий календарный год.
	3.2. Не менее 80% учащихся 1-4 классов, сдавших комплексную работу на среднем и высоком уровне из числа писавших работу (1 б.)	3.2. Не менее 60% выпускников 11-х классов, сдавших ЕГЭ по математике на среднем и высоком уровне, из числа сдававших ЕГЭ по математике (1 б.)	1 - 5 кл.: Источник информации: протоколы матрицы результатов комплексной работы. Порядок расчета: (численность учащихся, написавших комплексную работу на среднем и высоком уровне / численность учащихся 1 - 4 классов, писавших комплексную работу) * 100%. Период: текущий календарный год. 6 - 11 кл.: Источник информации: протоколы проверки результатов Единого государственного экзамена. Порядок расчета: (численность выпускников 11-х классов,

			сдавших ЕГЭ по математике на среднем и высоком уровне / численность выпускников 11 -х классов, сдававших ЕГЭ по математике) * 100%. Период: текущий календарный год.
3.3. Не менее 80% учащихся 4-х классов, сдавших промежуточную аттестацию по математике на среднем и высоком уровне из числа сдававших (1 б.)	3.3. 100 % выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по русскому языку, из числа сдававших ОГЭ по русскому языку (1 б.)	1 - 5 кл.: Источник информации: протоколы результатов промежуточной аттестации по математике Порядок расчета: (численность выпускников 4-х классов, сдавших промежуточную аттестацию по математике на среднем и высоком уровне / численность выпускников 4-х классов, сдававших промежуточную аттестацию по математике) * 100%. Период: текущий календарный год. 6 - 11 кл.: Источник информации: протоколы проверки результатов основного государственного экзамена. Порядок расчета: (численность выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по русскому языку / численность выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ по русскому языку) * 100%. Период: текущий календарный год.	
3.4. Не менее 80% учащихся 4-х классов, сдавших промежуточную аттестацию по русскому языку на среднем и высоком уровне из числа сдававших (1 б.)	3.4. 100% выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по математике, из числа сдававших ОГЭ по математике (1 б.)	1 - 5 кл.: Источник информации: протоколы результатов промежуточной аттестации по русскому языку Порядок расчета: (численность выпускников 4-х классов, сдавших промежуточную аттестацию по русскому языку на среднем и высоком уровне / численность выпускников 4-х классов, сдававших промежуточную аттестацию по русскому языку) * 100%. Период: текущий календарный год. 6 - 11 кл.: Источник информации: протоколы проверки результатов основного государственного экзамена.	

		<p>Порядок расчета: (численность выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по математике / численность выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ по математике) * 100%.</p> <p>Период: текущий календарный год.</p>
	3.5. Наличие учащихся-победителей и призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, фестивалей (1 б.)	<p>Источник информации: приказы о награждении (подведении итогов конкурсов) департамента образования Администрации города, Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры, Минобрнауки РФ, отчеты руководителей ОУ.</p> <p>Условие, при котором показатель считается достигнутым: наличие учащихся - победителей и призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, фестивалей. Период: прошедший учебный год.</p>
	3.6. Реализация программ, проектов, мероприятий для детей с особыми образовательными потребностями: одаренных детей, детей, имеющих трудности в обучении, детей с ограниченными возможностями здоровья. (1 б.)	<p>Источник информации: ежегодный отчет образовательного учреждения. Условие, при котором показатель считается достигнутым: наличие в образовательном учреждении программ, проектов, мероприятий для детей с особыми образовательными потребностями.</p> <p>Период: предыдущий учебный год.</p>
4. Создание условий для сохранения здоровья учащихся.	4. Создание условий применения здоровьесберегающих технологий и реализация профилактических программ, направленных на сохранение здоровья учащихся (1 б.)	<p>Источник информации: отчеты образовательного учреждения. Условие, при котором показатель считается достигнутым: при наличии профилактических программ, направленных на сохранение здоровья учащихся.</p> <p>Период: прошедший учебный год.</p>
5. Кадровое обеспечение образовательного процесса (развитие кадрового потенциала)	5.1. 100% укомплектованность педагогическими работниками (1 б.)	<p>Источник информации: отчеты образовательного учреждения.</p> <p>Порядок расчета: (сумма штатных единиц по педагогическому персоналу на 1-е число каждого месяца за 12 месяцев (с января по декабрь) / 12) + (сумма вакантных штатных единиц по педагогическому персоналу на 1</p>

		<p>-е число каждого месяца за 12 месяцев (с января по декабрь) / 12) / (сумма штатных единиц по педагогическому персоналу на 1-е число каждого месяца за 12 месяцев (с января по декабрь) /12) * 100%.</p> <p>Период: прошедший учебный год.</p>
	<p>5.2. Соответствие квалификации педагогических работников занимаемым должностям (1 б.)</p>	<p>Источник информации: анализ соответствия работников квалификационным требованиям.</p> <p>Порядок расчета: (общая численность педагогов - численность педагогов, квалификация которых не соответствует требованиям, указанным в их должностной инструкции) / общая численность педагогов) * 100%.</p> <p>Общая численность педагогов определяется по данным отчета о численности и движении сотрудников за декабрь предыдущего календарного года: Общая численность педагогов (без совместителей) + Численность педагогов, имеющих внутреннее совместительство + Численность педагогов, являющихся внешними совместителями + Численность прочих педагогических работников.</p> <p>Период: предшествующий календарный год.</p>
	<p>5.3. Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах (очных, заочных) (1 б.)</p>	<p>Источник информации: отчеты образовательного учреждения</p> <p>Условие, при котором показатель считается достигнутым: наличие педагогических работников, принявших участие в профессиональных конкурсах.</p> <p>Период: прошедший учебный год.</p>
	<p>5.4. Наличие не менее 18% молодых учителей (до 35 лет) в общеобразовательном учреждении (1 б.)</p>	<p>Источник информации: отчеты образовательного учреждения.</p> <p>Порядок расчета: (численность педагогических работников в возрасте до 35 лет включительно по состоянию на 31.12. / общая численность педагогических работников (без совмести-</p>

		телей) * 100%. Период: прошедший учебный год.
6. Обеспечение комплексной безопасности	6. Отсутствие случаев травматизма в общеобразовательном учреждении (1 б.)	Источник информации: акты о несчастном случае с учащимися (форма Н-2) Условие, ПРИ котором показатель считается достигнутым: отсутствие случаев травматизма в общеобразовательном учреждении. Период: прошедший учебный год.
7. Соответствие условий созданных в учреждении, современным требованиям ФГОС.	7. Организация психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (1 б.)	Источник информации: годовой анализ работы педагога-психолога. Условие, при котором показатель считается достигнутым: обеспеченность учреждения отдельным помещением, необходимым оборудованием, специалистом; наличие плана работы по психолого-педагогическому сопровождению образовательного процесса. Период: прошедший учебный год.
8. Совершенствование педагогических и управленческих процессов образовательной организации на основе независимой системы оценки качества.	8.1. Организация участия образовательной организации в независимых процедурах оценки качества (внешний аудит, рейтинг, опрос, анкетирование, мониторинг) (1 б.)	Источник информации: информация управления образования, об участии образовательного учреждения в независимых процедурах оценки качества (внешний аудит, рейтинг, опрос, анкетирование, мониторинг), скрин-шот страницы сайта, прочие документы, подтверждающие участие в независимой процедуре оценки. Условие, при которых показатель считается достигнутым: при не менее чем одном участии в независимых процедурах оценки качества. Период: прошедший учебный год.
	8.2. Внешнее представление участия образовательной организации в независимых процедурах оценки качества (в публичном докладе, публикациях в СМИ, сети Интернет, на сайте ОУ) (1 б.)	Источник информации: отчеты руководителя образовательного учреждения о внешнем представлении своего участия в независимых процедурах оценки качества: ссылки на соответствующие сообщения на официальном сайте учреждения и других сайтах в сети Интернет,

		<p>скан-копии сообщений, размещенных на стендах в ОУ.</p> <p>Условие, при котором показатель считается достигнутым: не менее двух внешних представлений участия ОУ в независимых процедурах оценки качества.</p> <p>Период: текущий учебный год.</p>
9. Эффективная работа системы государственного общественного управления.	9. Включенность членов органа государственного общественного управления в процедуры общественной экспертизы результатов деятельности образовательного учреждения (1 б.)	<p>Источник информации: отчеты руководителя образовательного учреждения о включенности членов органов государственного общественного управления в процедуры общественной экспертизы результатов деятельности образовательного учреждения.</p> <p>Условие, при котором показатель считается достигнутым: наличие не менее одного мероприятия с участием членов органа государственного общественного управления учреждения.</p> <p>Период: прошедший учебный год.</p>
10. Информационная открытость	10. Наличие действующего, систематически обновляемого сайта образовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством (1 б.)	<p>Источник информации: официальный сайт ОУ</p> <p>Условие, при котором показатель считается достигнутым: отсутствие нарушений требований законодательства РФ к размещению информации на официальном сайте ОУ, регулярное (еженедельное) обновление новостного раздела, наличие в открытом доступе публичного доклада образовательного учреждения и порядка распределения фонда стимулирующих выплат. Период: прошедший учебный год.</p>
11. Соответствие условий созданных в учреждении, современным требованиям ФГОС	11. Совершенствование материально – технической базы, обеспечение безопасных условий жизнедеятельности участников образовательного процесса (1 б.)	<p>Источник информации: годовой анализ работы</p>

**Перечень критериев и показателей эффективности деятельности педагогических работников (учителей, педагога-организатора, педагогов дополнительного образования, воспитателя)  
МОУ ИРМО «Мамоновская СОШ» (оцениваются 2 раза в год)**

Критерии эффективности деятельности	Показатели эффективности деятельности		Примечание
	учителей общеобразовательного учреждения	Педагогов- организаторов, педагогов дополнительного образования, воспитателя ГПД	
1. Соответствие деятельности педагогического работника установленным требованиям	1.1. Отсутствие нарушений нормативных правовых документов федерального и регионального уровней, регламентирующих образовательный процесс (1 б.)		Источник информации: акты проверок, результаты мониторинга. Условие, при котором показатель считается достигнутым; отсутствие нарушений в деятельности педагогического работника (нормативные правовые документы федерального и регионального уровней). Отчётный период.
	1.2. Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей услуг (законных представителей потребителей) (1 б.)		Источник информации: результаты мониторинга. Условие, при котором показатель считается достигнутым: отсутствие подтвержденных жалоб потребителей (законных представителей потребителей) на нарушение качества, предоставляемых учреждением образовательных услуг. Отчётный период.
2. Выполнение			Источник информации

<p>учреждением муниципального задания на оказание муниципальных услуг</p>	<p>2.1. Доля обучающихся, имеющих положительные отметки по итогам учебного года в общей численности обучающихся По предметам: математика - 97 % Русский язык – 98 % Иные предметы – 100 %</p> <p>(1 б.)</p>	<p>ции: годовой отчет о результатах деятельности муниципального учреждения Порядок расчета: [число показателей, по которым исполнено муниципальное задание (в том числе признано исполненным с учетом объективных факторов) / общее число показателей, характеризующих качество и объем оказания муниципальных услуг в сфере общего образования, по которым установлено муниципальное задание] * 100%.</p> <p>Отчётный период.</p>
<p>3. Обеспечение качественного образования</p>	<p>3.1. Не менее 60 % выпускников 11 -х классов, сдавших ЕГЭ по преподаваемому предмету на среднем и высоком уровне, из числа сдававших ЕГЭ по данному предмету, 100 % выпускников 9-х классов, сдавших ОЕЭ по преподаваемому предмету, из числа сдававших ОЕЭ по данному предмету</p> <p>(1 б.)</p>	<p>Источник информации: протоколы проверки результатов Единого государственного экзамена. Порядок расчета: (численность выпускников 11-х классов, сдавших ЕГЭ по данному предмету на среднем и высоком уровне / численность выпускников 11-х классов, сдававших ЕГЭ по данному предмету) * 100% или (численность выпускников 9-х классов, сдавших ОЕЭ по преподаваемому предмету / численность выпускников 9-х классов, сдававших ОЕЭ по данному предмету) * 100%.</p> <p>Отчётный период.</p>

	<p>3.2. Не менее 60% учащихся, обучающихся в начальной школе, получивших «4» и «5» по итогам учебного года. 100 % 4 класс ЕТЭ</p> <p style="text-align: right;">(1 б.)</p>	<p>Источник информации: отчеты общеобразовательного учреждения по итогам года. Порядок расчета: (численность учащихся, получивших "4" и "5" по итогам учебного года / численность учащихся по состоянию на 30.05) * 100%. Отчётный период.</p>
<p>4. Успешность внеурочной работы педагогического работника по предмету, проводимой за пределами нормируемой части рабочего времени</p>	<p>3.3. Организация исследовательской / проектной деятельности по предмету</p> <p style="text-align: right;">(0,5 б.)</p>	<p>Источник информации: отчеты педагогического работника Условие, при котором показатель считается достигнутым: наличие не менее 1 исследовательского проекта. Отчётный период.</p>
	<p>4.1. Организация оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой.</p> <p style="text-align: right;">(1 б.)</p>	<p>Источник информации: отчеты педагогического работника Условие, при котором показатель считается достигнутым: участие педагогического работника в организации внеклассных мероприятий, участие в работе по проведению оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой (не менее 2 мероприятий). Отчётный период.</p>
	<p>4.2. Наличие учащихся-победителей и призеров интеллектуальных олимпиад и конкурсов, подготовленных педагогическим работником</p>	<p>Источник информации: приказы о награждении (подведении итогов конкурсов) Управления образования Администрации района, отчеты руководителей ОУ. Условие, при котором показатель считается достигнутым: наличие</p>

	<p>4.3. Наличие учащихся - победителей и призеров спортивных, творческих и других социально-значимых конкурсов, фестивалей, акций и других мероприятий, подготовленных педагогическим работником</p> <p><b>Очное участие:</b> Школа: победитель – 2 б. Призер – 1 б.</p> <p>Район: победитель – 3 б. Призер – 2 б.</p> <p>Регион: победитель – 4 б. Призер – 3 б.</p> <p>Федерация: победитель – 5 б. Призер – 4 б.</p> <p><b>Заочное участие:</b> Школа: - Район: 1 б. Регион: 1 б. Федерация: 2 б.</p>	<p>победителя или призера Отчётный период.</p> <p>Источник информации: результатов мониторинга достижения учащихся Условие, при котором показатель считается достигнутым: наличие учащихся — победителей и призеров интеллектуальных олимпиад и конкурсов (спортивных, творческих и других социально-значимых конкурсов, фестивалей, акций и других мероприятий), подготовленных педагогическим работником. Отчётный период.</p>
	<p>4.4. Наличие детей, участвующих в конкурсах различного уровня по предметам (ЭМУ, Кенгуру, ЧИП и дистанционных конкурсах)</p> <p>(0,2 б.)</p>	<p>Источник информации: протоколы результатов участия в дистанционных курсах. Условие, при котором показатель считается достигнутым: наличие учащихся - участников дистанционных конкурсов. Отчётный период.</p>
<p>5. Совершенствование собственной профессиональной деятельности</p>	<p>5.1. Повышение квалификации, профессиональная подготовка, магистратура, аспирантура в отчетном году</p> <p>(1 б.)</p>	<p>Источник информации: отчеты педагогического работника Условие, при котором показатель считается достигнутым: совершенствование профессиональной деятельности педагогическим работником посред-</p>

		ством повышения квалификации, профессиональной подготовки, получения диплома магистратуры, аспирантуры в отчетном году. Отчётный период.
	5.2. Участие педагогического работника в профессиональных конкурсах (очных)  (2 б.)	Источник информации: приказы о награждении (подведении итогов конкурсов) Управления образования Администрации района, Условие, при котором показатель считается достигнутым: участие педагогического работника в профессиональных конкурсах. Отчётный период.
	5.3. Участие педагогического работника в профессиональных конкурсах (заочных)  (1 б.)	Источник информации: приказы о награждении от организаций, проводящих конкурс Условие, при котором показатель считается достигнутым: участие педагогического работника в конкурсах. Отчётный период.
	5.4. Представление (обобщение) результатов профессиональной деятельности педагогического работника на мероприятиях муниципального (регионального, всероссийского) уровней (публичные выступления)  (1 б.)	Источник информации: отчеты педагогического работника, результаты мониторинга ОУ, программы проведения семинаров, мастер-классов Условие, при котором показатель считается достигнутым: наличие приказа об итогах мероприятия, программы мероприятия, сертификата, справки об участии, возможны грамоты, дипломы, благодарственные письма

		Отчётный период.
	5.5. Представление (обобщение) результатов профессиональной деятельности педагогического работника через печатные издания (публикации)  (1 б.)	Источник информации: отчеты педагогического работника, результаты мониторинга ОУ Условие, при котором показатель считается достигнутым: наличие копии документов, подтверждающих наличие публикации Отчётный период.
	5.6. Применение информационных технологий в образовательном процессе  (1 б.)	Источник информации: отчеты педагогического работника Условие, при котором показатель считается достигнутым: применение педагогическим работником информационных технологий в образовательном процессе (интерактивные комплексы, АРМ педагог, цифровые лаборатории, комплекты с оборудованием и цифровыми образовательными ресурсами). Отчётный период.
6. Участие педагогического работника в разработке основной образовательной программы учреждения	6. Участие педагогического работника (да/нет)  (1 б.)	Источник информации: приказы, отчеты педагогического работника Условие, при котором показатель считается достигнутым: участие педагогического работника в разработке основной образовательной программы учреждения. Отчётный период.
7. Эффективная организация взаимодействия с законными представителями учащихся	7.1. Удовлетворенность законных представителей учащихся качеством оказания услуги (уровень удовлетворенности 80%, при этом за отчетный период на педагогического работника не поступало обоснованных жалоб)  (1 б.)	Источник информации: Результаты анкетирования. Уровень удовлетворенности законных представителей учащихся качеством оказания услуги

		80%, при отсутствие обоснованных жалоб за отчетный период.  Отчётный период.
	7.2. Проведение педагогическим работником собраний и др. мероприятий, способствующих активизации взаимодействия с законными представителями учащихся (с охватом не менее 80 %)  (1 б.)	Источник информации: отчеты педагогического работника, протоколы родительских собраний Количество родителей (законных представителей) учащихся, принявших участие в мероприятиях / количество родителей (законных представителей) учащихся в данном классе * 100%. Отчётный период.
8. Создание условий для сохранения здоровья учащихся	8. Применение здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе, направленных на снижение утомляемости учащихся  (1 б.)	Источник информации: ежеквартальные отчеты общеобразовательного учреждения, результаты ежегодных медицинских осмотров учащихся. Условие, при котором показатель считается достигнутым: наличие здоровьесберегающих технологий, направленных на снижение утомляемости, а также сохранение здоровья учащихся. Отчётный период.
9. Участие в инновационной деятельности (в том числе разработка и реализация проектов, программ, внедрение образовательных технологий в соответствии с ФГОС)	9. Сотрудничество с психологом по сопровождению и выявлению одаренных и высокомотивированных детей  (1 б.)	Источник информации: отчеты педагогического работника Условие, при котором показатель считается достигнутым: наличие 1 разработанного и реализованного проекта, программы. Отчётный период.
10. Эффективная работа классного руководителя (или	10.1. Соблюдение обучающимися правил внутреннего распорядка, правил поведения  (1 б.)	Источник информации: дневники обучающихся, служебные

исполняющего обязанности классного руководителя)		записки заместителей директоров. Условие, при котором показатель считается достигнутым: отсутствие обучающихся, имеющих систематические замечания по нарушениям локальных актов. Отчётный период.
	10.2. Охват обучающихся горячим питанием за счет средств родителей (1 б.)	Условие, при котором показатель считается достигнутым: охват обучающихся без учета льготной категории горячим питанием за счет средств родительской платы: 1 - 4 классы - более 80%; 5 - 9 классы - более 60% Отчётный период.
	10.3. Организация и участие классных коллективов во внеурочной деятельности (1 б.)	Источник информации: отчеты зам. директора по ВР Условие, при котором показатель считается достигнутым: участие классных коллективов в мероприятиях, проводимых в ОУ не менее 80% Отчётный период.
11. Работа по сохранению своего здоровья	11. Отсутствие больничных листов (1 б.)	Табель учёта рабочего времени Отчётный период.
12. Участие учителей в экспертной деятельности	12. Участие в работе жюри, комиссий, ОГЭ и ЕГЭ, олимпиад, мониторингов (1 б.)	Источник информации: служебные записки заместителей директора по УР, приказы и МКУ «ИМЦ» Условие, при котором показатель считается достигнутым: участие педагога в экспертной деятельности Отчётный период.
13. Качественное выполнение особо важных заданий	13. Выполнение поручений, не связанных с функциональными обязанностями педагогического работника (1 б.)	Источник информации: служебные записки заместителей директора Условие, при котором

		показатель считается достигнутым: выполнение особо важных заданий педагогическим работником Отчётный период.
14. Организация каникулярного отдыха	14. Работа в пришкольном лагере в период осенних, весенних и летних каникул, организация выездных экскурсионных поездок в каникулярный период, работа на пришкольном участке, субботники  (1 б.)	Источник информации: приказы по организации каникулярного отдыха Условие, при котором показатель считается достигнутым: работа в лагере в каникулярный период или организация выездных поездок. Работа на пришкольном участке Отчётный период.

**Перечень критериев и показатели эффективности  
социального педагога, педагога-психолога, учителя-логопеда  
(оценивается один 2 раза в год)**

Критерии эффективности деятельности	Показатели эффективности Деятельности	Примечание
1. Соответствие деятельности педагогического работника установленным требованиям	1.1. Отсутствие нарушений нормативных правовых документов федерального и регионального уровней (1 б.)	Источник информации: акты проверок, результаты мониторинга. Условие, при котором показатель считается достигнутым; отсутствие нарушений в деятельности педагогического работника (нормативные правовые документы федерального и регионального уровней). Отчётный период.
	1.2. Соблюдение требований стандартов качества муниципальных услуг(1 б.)	Источник информации: результаты мониторинга. Условие, при котором показатель считается достигнутым; отсутствие нарушений стандартов качества муниципальных услуг педагогическим работником. Отчётный период.
	1.3. Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей услуг (законных представителей потребителей) (1 б.)	Источник информации: результаты мониторинга. Условие, при котором показатель считается достигнутым: отсутствие подтвержденных жалоб потребителей (законных представителей потребителей) на нарушение стандартов качества, предоставляемых учреждением муниципальных услуг. Отчётный период.
2. Выполнение учреждением муниципального задания на оказание муниципальных услуг	2.1.Выполнение учреждением всех установленных показателей муниципально-го задания, характеризующих качество и объем оказания муниципальных услуг в сфере общего образования(1 б.)	Источник информации: годовой отчет о результатах деятельности муниципального учреждения и об использовании закрепленного за ними муниципального имущества. Порядок расчета: [число показателей, по которым исполнено муниципальное задание (в том числе признано исполненным с учетом объективных факторов) / общее число показателей, характеризующих качество и объем оказания муниципальных услуг в

		сфере дошкольного образования, по которым установлено муниципальное задание] * 100%. Выполнение показателей определяется в соответствии с методикой, указанной в муниципальном задании.. Отчётный период.
3. Обеспечение качественного образования	3.1. Разработка и реализация в полном объеме развивающих, коррекционно-развивающих, просветительских, профилактических программ(1 б.)	Источник информации: годовой анализ работы педагогических работников Порядок расчета: разработаны и реализовываются не менее 2-х программ . Отчётный период.
	3.2. Положительная динамика результативности работы с детьми, испытывающими трудности в освоении общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации(1 б.)	Источник информации: годовой анализ работы педагогических работников Порядок расчета: положительная динамика результативности работы с детьми, испытывающими трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации Отчётный период.
	3.3. Своевременная и качественная разработка рекомендаций по индивидуальной работе с детьми с особыми образовательными потребностями, особенностями здоровья, программ индивидуального сопровождения(1 б.)	Источник информации: годовой анализ работы педагогических работников Порядок расчета: наличие рекомендаций и индивидуальных программ сопровождения для всех учащихся, нуждающихся в ППМС сопровождении Отчётный период.
	3.4. Организация консультативно диагностической, коррекционноразвивающих, информационно просветительской помощи участникам образовательных отношений(1 б.)	Источник информации: годовой анализ работы педагогических работников Порядок расчета: план ППМС сопровождения образовательного процесса выполнен в объеме не менее 90% Отчётный период.
4. Успешность внеурочной работы педагогического работника по предмету, проводимой за пределами нормируемой части рабочего времени	4.1. Проведение дополнительных индивидуальных (групповых) занятий с учащимися, испытывающими трудности в обучении(1 б.)	Источник информации: отчеты педагогического работника Условие, при котором показатель считается достигнутым: проведение педагогическим работником дополнительных индивидуальных (групповых) занятий с учащимися, испытывающими трудности в обучении. Отчётный период.

	4.2. Участие в работе по проведению оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой(1 б.)	Источник информации: отчеты педагогического работника Условие, при котором показатель считается достигнутым: участие педагогического работника в организации внеклассных мероприятий, участие в работе по проведению оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой (не менее 2 мероприятий). Отчётный период.
5. Совершенствование собственной профессиональной деятельности	5.1. Повышение квалификации, профессиональная подготовка, магистратура, аспирантура в отчетном году(1 б.)	Источник информации: отчеты педагогического работника Условие, при котором показатель считается достигнутым: совершенствование профессиональной деятельности педагогическим работником посредством повышения квалификации, профессиональной подготовки, получения диплома магистратуры, аспирантуры в отчетном году. Отчётный период.
	5.2. Применение информационных технологий в образовательном процессе(1 б.)	Источник информации: отчеты педагогического работника Условие, при котором показатель считается достигнутым: применение педагогическим работником информационных технологий в образовательном процессе (интерактивные комплексы, АРМ педагог, цифровые лаборатории, комплекты с оборудованием и цифровыми образовательными ресурсами). Отчётный период.
	5.3. Представление (обобщение) результатов профессиональной деятельности педагогического работника на мероприятиях муниципального (регионального, всероссийского) уровней (публичные выступления) (1 б.)	Источник информации: отчеты педагогического работника, результаты мониторинга ОУ, программы проведения семинаров, мастер-классов Условие, при котором показатель считается достигнутым: наличие приказа об итогах мероприятия, программы мероприятия, сертификата, справки об участии, возможны грамоты, дипломы, благодарственные письма Отчётный период.
	5.4. Представление (обоб-	Источник информации: отчеты педа-

	шение) результатов профессиональной деятельности педагогического работника через печатные издания (публикации) (1 б.)	гогического работника, результаты мониторинга ОУ Условие, при котором показатель считается достигнутым: наличие копии документов, подтверждающих наличие публикации Отчётный период.
	5.5. Участие педагогического работника в очных профессиональных конкурсах(1 б.)	Источник информации: приказы о награждении (подведении итогов конкурсов) Условие, при котором показатель считается достигнутым: участие педагогического работника в профессиональных конкурсах. Отчётный период.
	5.6. Участие педагогического работника в заочных профессиональных конкурсах(1 б.)	Условие, при котором показатель считается достигнутым: участие педагогического работника в заочных профессиональных конкурсах. Отчётный период.
6. Участие педагогического работника в разработке основной образовательной программы учреждения	6.1. Участие педагогического работника (да/нет) (1 б.)	Источник информации: отчеты педагогического работника Условие, при котором показатель считается достигнутым: участие педагогического работника в разработке основной образовательной программы учреждения. Отчётный период.
7. Эффективная организация взаимодействия с законными представителями учащихся	7.1. Удовлетворенность законных представителей, учащихся качеством оказания услуги (уровень удовлетворенности равен или выше планового значения данного показателя муниципальной программы, при этом за отчетный период на педагогического работника не поступало обоснованных жалоб) (1 б.)	Источник информации: отчеты педагогического работника. Уровень удовлетворенности законных представителей, учащихся качеством оказания услуги должен быть равным или выше планового значения данного показателя муниципальной программы + отсутствие обоснованных жалоб за отчетный период. Отчётный период.
	7.2. Проведение педагогическим работником мероприятий, способствующих активизации взаимодействия с законными представителями учащихся (с охватом не менее 80 %) (1 б.)	Источник информации: отчеты педагогического работника Количество родителей (законных представителей) учащихся, принявших участие в мероприятиях / количество родителей (законных представителей) учащихся в данном классе * 100%. Отчётный период.

8. Создание условий для сохранения здоровья учащихся	8.1. Применение здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе, направленных на снижение утомляемости учащихся (1 б.)	Источник информации: ежеквартальные отчеты общеобразовательного учреждения, результаты ежегодных медицинских осмотров учащихся. Условие, при котором показатель считается достигнутым: положительная динамика в распределении учащихся по группам здоровья (в сравнении с предыдущим периодом), наличие здоровьесберегающих технологий, направленных на снижение утомляемости, а также сохранение здоровья учащихся. Отчётный период.
9. Участие в инновационной деятельности учреждения	9.1. Участие в инновационной деятельности (в том числе разработка и реализация проектов, программ, внедрение образовательных технологий в соответствии с ФГОС) (1 б.)	Источник информации: отчеты педагогического работника. Условие, при котором показатель считается достигнутым: наличие 1 разработанного и реализованного проекта, программы. Отчётный период.
10. Работа по сохранению своего здоровья	10.1. Отсутствие больничных листов (1 б.)	Источник информации: отчеты, предоставленные специалистом отдела кадров. Условие, при котором показатель считается достигнутым: отсутствие больничных листов. Отчётный период.
11. Участие в экспертной деятельности	11. Участие в работе жюри, комиссий, ОГЭ и ЕГЭ (1 б.)	Источник информации: служебные записки заместителей директора по УВР, приказы ДО и МКУ «ИМЦ». Условие, при котором показатель считается достигнутым: участие педагога в экспертной деятельности. Отчётный период.
12. Качественное выполнение особо важных заданий администрации гимназии	12.1. Выполнение поручений, не связанных с функциональными обязанностями педагогического работника (1 б.)	Условие, при котором показатель считается достигнутым: выполнение особо важных заданий педагогическим работником. Отчётный период.
13. Организация каникулярного отдыха	13. Работа в пришкольном лагере в период осенних, весенних и летних каникул, организация выездных экскурсионных поездок в каникулярный период (1 б.)	Источник информации: приказы по организации каникулярного отдыха. Условие, при котором показатель считается достигнутым: работа в лагере в каникулярный период или организация выездных поездок. Отчётный период.

--	--	--

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

Согласовано:  
Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Ушкова О.Н.  
11.04.2016 г

Утверждено приказом № \_\_\_\_\_  
11.04.2016 г  
Директора МОУ ИРМО  
«Мамоновская СОШ»  
\_\_\_\_\_ Полякова Н.В.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей имеющих право на дополнительный отпуск  
в связи с ненормированным рабочим днем.

1. Директор школы - 3 календарных дня.
2. Заместитель директора 3 календарных дня.