

(15.20) $\text{H}_2\text{O} + \text{H}^+ \rightleftharpoons \text{H}_3\text{O}^+$

2014 r.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 25» (далее Школа).

Муниципальные документы муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 25» (МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 25»):

- Устав МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 25» от 09.04.2012 № 723-ПГ;
- Лицензия на право ведения образовательной деятельности: регистрационный № 71093 от 27.09.2013 г.;
- Свидетельство о государственной аккредитации: регистрационный № 0423 от 17.03.2010 г.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с учетом изменений. по состоянию на 02.04.2014 г.)
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 272
- ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ;
- Закон МО «О социальном партнерстве в Московской области» от 31.03.1999 № 15/99-ОЗ (с изменениями на 25 декабря 2013 года)
- Устав Московской области;
- Московское областное трёхстороннее (региональное) соглашение между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций Профсоюзов и объединениями работодателей Московской области на 2014-2016 годы;
- Отраслевое региональное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования Московской области, на 2014-2016 г.
- отраслевое территориальное Соглашение между управлением образования администрации Сергиево-Посадского муниципального района и Сергиево-Посадской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки на 2014-2016 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом

Российской Федерации, законодательством Московской области являются: работодатель МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 25», представленный в лице директора Кукушкиной Валентины Васильевны, действующий на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работники МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 25», представленные Профкомом первичной профсоюзной организации в лице её председателя Резниковой Елены Викторовны, именуемой далее «Работники» с другой (далее Стороны).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей) (Приложение 2).

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора в соответствии с частью 3 статьи 68 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 года.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);
- издание приказа, о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);
- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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

2.1. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 25» со следующими документами:

- Уставом ОУ,
- Правилами внутреннего трудового распорядка,
- приказом по охране труда и соблюдения правил техники безопасности,
- должностной инструкцией,
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника

2.2. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений может заключаться как на определенный, так и на неопределенный срок. На определенный срок трудовые договоры заключаются при наличии оснований, указанных в статье 59 ТК РФ. Прием работника на работу оформляется приказом Работодателя. Приказ (распоряжение) Работодателя издается на основании заключенного трудового договора статья, 68 ТК РФ.

Трудовой договор с работниками организации заключается на неопределенный срок согласно статьи 58 ТК РФ. Оформляется приказом (распоряжением) работодателя согласно статьи 68 ТК РФ.

2.3. При заключении трудового договора в нем, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания (часть 4 статья 70 ТК РФ). При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.4. В случае перевода на работу, требующую более низкой квалификации необходимо предварительно получить письменное согласие работника.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (часть 2 статья 72 ТК РФ).

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо

замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст.72.² ТК РФ).

При переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

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

2.6. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных частью 3 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, производится также при увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 3 части 1 статьи 83 ТК РФ в связи с не избранием на должность;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 настоящего Кодекса);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части 1 статьи 77 настоящего Кодекса).

2.7. Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (часть 1 статья 336 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (часть 1 статья 336 ТК РФ);
- достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 настоящего Кодекса (часть 1 статья 336 ТК РФ);

- не избрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания (часть 7 статьи 332 настоящего Кодекса), (часть 1 статья 336 ТК РФ).

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца (часть 6 статья 136 ТК РФ) в денежной форме на банковскую карточку. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 6 число следующего месяца.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (часть 1 статья 142 ТК РФ).

- Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере, вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований ст.142 ТК РФ. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст.4 ТК РФ).
- Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере, вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2 ст.142 ТК РФ). Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч.1 ст.157 ТК РФ).

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

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Сергиево-Посадского муниципального района, утвержденным постановлением Главы Сергиево-Посадского муниципального района
- выплаты компенсационного характера (в т.ч. выплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника) (Приложение 4);
- выплаты стимулирующего характера (Приложение 5, приложение 9);
- 25% к ставке заработной платы руководящим работникам и специалистам, работающим в сельской местности.
- компенсационные выплаты за вредные условия труда (Приложение 3);

3.3. Минимальная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) устанавливается в соответствии с региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области на соответствующий год.

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

- 1) на 10 процентов:

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

2) на 20 процентов:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;

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

3.6. Штатное расписание учреждения формируется, с учетом установленной предельной наполняемости классов в соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении.

3.7 Молодым специалистам, приступившим к работе в образовательных учреждениях и проработавшим в районе 1 год, выплачивается единовременное

пособие в размере, установленном постановлением Главы Сергиево-Посадского муниципального района на соответствующий период.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. В учреждении установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье - для учителей среднего и старшего звена и младшего обслуживающего персонала, пятидневная рабочая неделя - для учителей младших классов, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по графику – сторожам.

4.2. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1).

- Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ) Продолжительность рабочего времени для остального персонала школы не превышает 40 часов в неделю.

4.3. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

4.4 Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. (ст.335 ТК РФ).

- Порядок и предоставление педагогическим работникам длительного отпуска до 1 (одного) года определяется в соответствии с Положением (Приложение № 8)

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы согласно части 2 статьи 128 ТК РФ :

- 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 обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

За счет экономии фонда заработной платы работникам за ненормированный рабочий день могут быть предоставлены дополнительные оплачиваемые отпуска по согласованию с администрацией (приложение 7).

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством (ст.153 ТК РФ), с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Оплата производится в повышенном размере или, по желанию работника, предоставляется другой день отдыха.

4.7. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск, при этом:

а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;

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

в) объём педагогической нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года. Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или количество часов по учебному плану, учебной программе (ст.66 Типового положения об образовательном учреждении)

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

4.9. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска

56 календарных дней:

- педагогические работники;
- директор;

28 календарных дней:

- учебно-вспомогательный персонал;
- сторож;
- -уборщик служебных помещений;
- главный бухгалтер;
- заместитель директора по безопасности;
- гардеробщик;
- заведующий хозяйством;
- рабочий по обслуживанию зданий;
- библиотекарь;
- лаборант;
- секретарь-машинистка.

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

- временной нетрудоспособности работника;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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

4.12. Исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации

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

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

5.2. Педагогические работники проходят аттестацию каждые 5 лет, аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности проводится внутри школы (Приложение 10). При проведении аттестации педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений на территории Московской области соблюдаются следующие условия:

5.2.1. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений в целях материальной поддержки по заявлению работника сохранять на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории с момента выхода на работу после:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком до 3-х лет;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательного учреждения, иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года (пункт 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 273 ФЗ « Об образовании в Российской Федерации).
- работы на выборной должности;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям.
-

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

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

«Почетный работник общего образования Российской Федерации»,

полученные после 13.01.1999 производится, без проведения экспертизы их профессиональной подготовленности, при условии выполнения требований, изложенных в пунктах 30, 31 Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 .03.2010 № 209 и приказа Министерства образования и науки РФ от 7апреля 2014г.

5.2.4.Победителям, лауреатам конкурсов «Учитель года», и других, проводимых на уровне Московской области, а также победителям конкурсов лучших учителей (преподавателей), образовательных учреждений реализующих общеобразовательные программы, Аттестационной комиссией присваивается высшая квалификационная категория, без проведения экспертизы их профессиональной подготовленности, при условии выполнения требований, изложенных в пункте 31 Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03. 2010 №209.

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

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

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

Работодатель – юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу или с работником данной организации ученический договор

на получение образования без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору (часть 2 статья 198 глава 32 ТК РФ).

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

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

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

6.1. Для реализации права работников на труд в условиях, отвечающим требованиям безопасности и гигиены (часть 3 статьи 37 Конституции РФ) здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране (Приложение 6)

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

6.3. Работодатель обеспечивает обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения в соответствии с Законодательством РФ.

6.4. Работодатель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда 1 раз в три года.

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

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

6.7. 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.

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

6.9. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований)

работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

6.12. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи пострадавшим в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого продолжительного заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные и периодические медосмотры, а также проходить внеочередные медосмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым кодексом или иными федеральными законами.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное 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 профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (*ст. ст. 30, 31 ТК РФ*), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (*ч.6 ст.377 ТК РФ*).

7.3. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

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

7.4. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (*ст.101 ТК РФ*);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (*ст. 190 ТК РФ*);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (*ст. 147 ТК РФ*);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (*ст. 154 ТК РФ*);
- распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (базового фонда и доплат стимулирующего характера);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- сохранение оплаты труда работника по ставке заработной платы после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

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

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

7.7 Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны представлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию по труду не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

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

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

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

8.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Главой 61 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

Приложение № 1

Согласовано
Председатель профкома
_____ Е.В. Резникова

Утверждаю
Директор школы
_____ В.В. Кукушкина

**Правила внутреннего трудового распорядка
Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 25»**

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

1. Общие положения о действии Правил.

- 1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным правовым актом согласно статье 189 ТК РФ.

Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 25».

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

1.3. Работодатель – организация, вступившая в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя осуществляет руководитель организации директор МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 25» Кукушкина Валентина Васильевна. Далее «работодатель» - руководитель организации.

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

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

1.6. Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и руководителя организации.

1.7. Правила соблюдаются на всей территории организации, включая отдельно расположенные структурные подразделения.

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

1.9. Правила утверждены приказом 60/75-ОД от 02.09.2013 г. с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения (*Протокол заседания ПК № 2 от 30.08.2013*).

2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.

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

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

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

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

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

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

2.4. Обязательными условиями для включения в трудовой договор являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);

- трудовая функция (работа в (по) должности (наименование должностей руководящих и педагогических работников должно соответствовать наименованию, приведенному в Списке должностей, утвержденном постановлением правительства РФ от 29.10.2002 №781,) по специальности (указывается в необходимых случаях, например, если должность – учитель, то специальность – математика, физика, русский язык, литература, биология и т.д., или специализация – начальные классы; если должность – воспитатель группы продленного дня, квалификационная категория (указать наличие квалификационной категории и дату ее присвоения в соответствии с аттестационным листом);
- дата начала работы, а также срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- объем учебной нагрузки;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- режим труда и отдыха (в части, отличающейся от настоящих Правил);
- условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки, иные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью

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

2.5. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

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

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

2.6. По инициативе работодателя при заключении трудового договора может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание не устанавливается для:

- беременных женщин и лицам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;

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

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

2.8. Изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (*изменение числа классов-комплектов, количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.*) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (*работы по определенной специальности, квалификации или должности*).

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

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

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

2.9. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой период осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части,

работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника

При переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (статья 72.2.ФЗ от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

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

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

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

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

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (*зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства, выход на пенсию и т.п.*), а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

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

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

2.15. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи:

- с сокращением численности или штата работников;

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

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

3. Основные обязанности работника.

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

3.1. Неукоснительно подчиняться требованиям Устава МБОУ «Средняя общеобразовательная школа 25», настоящих Правил.

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

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

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

3.5. Проходить периодические медицинские обследования.

3.6. Педагогические работники – иметь соответствующий образовательный ценз.

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

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

4. Основные обязанности работодателя.

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

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

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

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

4.5. Обеспечить порядок сохранности имущества учреждения, работников, учащихся.

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

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

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

5. Режим работы организации. Рабочее время работников.

5.1. В учреждении установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье для учителей старшего, среднего звена и обслуживающего персонала; пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье для учителей начального звена; рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику для сторожей).

5.2. Время ежедневного начала работы учреждения – 08 часов 30 минут, время окончания работы учреждения – 20 часов 00 минут.

5.3. Учебный год в учреждении начинается 1 сентября.

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

5.4. Продолжительность каникул в течение учебного года составляет не менее 30 календарных дней, летом - не менее 12 недель. Для обучающихся в первом классе устанавливаются в течение года дополнительные недельные каникулы.

5.5. Рабочее время работников определяется настоящими Правилами, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, условиями трудового договора.

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

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается:
с 13.00 до 14.00;

(Продолжительность времени для питания должно быть до 2 часов и не менее 30 минут. Этот период в рабочее время не включается).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.26. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с *Приложением № 5*.

5.27. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы получают право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска установлены в *Приложении № 7*.

6. Поощрения за успехи в работе.

6.1. За образцовое меняются следующие поощрения (ст. 191 ТК РФ)

- объявление благодарности
- премирование
- награждение почетной грамотой

6.2. Все поощрения оформляются приказом руководителя МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 25». В тексте приказа четко указывается, за какие конкретные успехи в труде поощряется работник, и указывается конкретный вид поощрения. Приказ должен быть доведен до сведения коллектива работников.

6.3. За особые заслуги работники представляются в управление образования к поощрениям, наградам и присвоению званий.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

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

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

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

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

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть 5 статьи 189 настоящего Кодекса) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5,6, 9 или 10 части 1 статьи 81, п. 1 ст. 336 или ст. 348.11 настоящего Кодекса, а также п.7, 7.1 или 8 части 1 статьи 81 настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия либо соответственно аморальный поступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применением дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Помимо оснований, предусмотренных ст. 77 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 226 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося воспитанника;
- достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 настоящего Кодекса;
- не избрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (часть 7 статья 332 настоящего Кодекса).

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

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

7.5. До применения дисциплинарного взыскания, работодатель обязан затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение в письменной форме. В случае отказа работника предоставить объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

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

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

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

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

8.2. 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.

Приложение № 2

Согласовано
Председатель профкома
_____ Е.В. Резникова
« ____ » _____ 2014г.

Утверждаю
Директор школы
_____ В.В. Кукушкина
« ____ » _____ 2014г.

Должности работников учреждений образования:

руководитель (директор) учреждения образования

заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе

учитель

заместитель директора по безопасности

заведующий хозяйством

главный бухгалтер

педагог дополнительного образования

воспитатель ГПД

социальный педагог

педагог-психолог

педагог-организатор мероприятий спортивной направленности

секретарь-машинистка

библиотекарь

лаборант

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

гардеробщик

уборщик служебных помещений

сторож

Согласовано
Председатель профкома
_____ Е.В. Резникова
« ____ » _____ 2014г.

Утверждаю
Директор школы
_____ В.В. Кукушкина
« ____ » _____ 2014г.

ПЕРЕЧЕНЬ
работ с вредными условиями труда, работа в которых
предусматривает повышенный до 12% уровень ставок заработной платы.

Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с применением их.

Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением.

Работа на деревообрабатывающих станках.

За работу в ночное время

Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные настоящим Перечнем.

Контроль за безопасным производством работ, предусмотренных настоящим Перечнем.

Наименование должностей (профессий с конкретными размерами доплат)

1. В размере 20% от ставки заработной платы (должностного оклада):
 - учителю информатики,
2. В размере 8% от ставки заработной платы (должностного оклада):
 - учителю химии за часы работы с химическими реактивами,
3. В размере 10% от ставки заработной платы за работу с хлорной известью – уборщикам служебных помещений.
4. В размере 35% от ставки заработной платы (должностного оклада):
 - сторожам за работу в ночное время.

Согласовано
Председатель профкома
_____ Е.В. Резникова
«_____» _____ 2014г.

Утверждаю
Директор школы
_____ В.В. Кукушкина
«_____» _____ 2014г.

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Базовая часть.

Размеры месячных должностных окладов работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяются при помощи ставок заработной платы (должностных окладов), установленных Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Сергиево-Посадского района (города), утвержденным постановлением Главы администрации Сергиево-Посадского района (города) от 07.04.2008г. № 303. Для педагогических работников необходимо учесть объем учебной нагрузки путем умножения часовой тарифной ставки на фактическую нагрузку, установленную при ежегодной тарификации.

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

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

Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Сергиево-Посадского района составлено в соответствии Законом Московской области от 03.05.2007 № 60/2007-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Московской области», Постановлением Главы Сергиево-Посадского муниципального района № 292-ПГ от 27.02.2014 года «О внесении изменений в Постановление Главы Сергиево-Посадского муниципального района, предусмотрено повышение ставок заработной платы (должностных окладов), работникам имеющим ученые степени. Помимо этого настоящим Соглашением за наличие почетного звания или отраслевой награды, предусмотрено повышение ставок заработной платы в случаях и размерах указанных в п. 3.11. настоящего соглашения.

1.2. Доплаты компенсационного характера:

В случаях, непосредственно предусмотренных законодательством, работникам устанавливаются доплаты (либо компенсации) за условия труда,

отличающиеся от нормальных. Расходы на эти доплаты могут быть запланированы заранее (заложены в бюджет):

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

работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени - в размере до 15%;

работникам за работу с вредными условиями труда (с тяжелыми и вредными условиями труда) - в размере до 12% (Приложение 3);

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

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

работникам образовательных учреждений за сверхурочную работу - за первые два часа работы в размере 50%, за остальные часы в размере 100%;

работникам за работу в выходные дни - в размере не менее 100% за все фактически отработанное время.

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

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

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

Выплаты, установленные педагогическим работникам ОУ за дополнительные работы, выполняемые работниками образовательных учреждений, по своему содержанию и характеру могут быть непосредственно связаны с образовательным процессом,

в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются ежемесячно с 1 сентября каждого года по приказу директора школы.

Выплаты устанавливаются на учебный год, могут выплачиваться как в процентном соотношении, так и суммами.

- Руководство школьным методическим объединением учителей
- Заведование кабинетами

от 1 до 12%

от 1 до 25%

- Выполнение обязанностей классного руководителя от 1 до 20%
- Проверка тетрадей
 - по русскому языку от 2 до 20 % от часов или оклада
 - по математике, от 2 до 20 % от часов или оклада
 - начальные классы до 20%
- Руководство ученическими клубами, студиями до 10%
- Выполнение обязанностей технического исполнителя до 10%
- Выполнение обязанностей технического исполнителя по ведению сайта школы от 5 до 30%
- Выполнение обязанностей технического исполнителя системы электронного мониторинга состояния и развития системы образования (КПМО и МРСО) от 5% до 15%
- Организация питания учащихся до 20%
- За проведение динамической паузы от 5 до 20%
- за руководство методическим советом от 1 до 20%
- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию до 50%
- за ненормированный рабочий день от 20 до 150%
- за работу, не входящую в круг должностных обязанностей от 20 до 150%
- за неблагоприятные условия труда в кабинетах: химии, информатики от 5 до 20%
- количества часов) за сложность и напряженность в работе от 5 до 150%

2. Выплаты стимулирующего характера.

Учреждению предусматриваются средства в размере 10 процентов фонда оплаты труда данного учреждения на установление выплат стимулирующего характера.

Учреждение самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера. Перечень оснований для стимулирующих выплат работникам утверждается Управляющим Советом образовательного учреждения и является основанием для Положения об установлении надбавок, доплат компенсационного характера, за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника и выплат стимулирующего характера, являющегося приложением к коллективному договору образовательного учреждения.

На установление стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения определять от 1 до 10 процентов из общего объема стимулирующих выплат образовательного учреждения.

На установление стимулирующих выплат заместителям руководителя определять от 1 до 30 процентов из общего объема стимулирующих выплат образовательного учреждения.

На установление стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения определять от 1 до 70 процент(ов) из общего объема стимулирующих выплат образовательного учреждения. *(Указывается процент от общего объема стимулирующих выплат образовательного учреждения)*

Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором, а также в соответствии с Перечнем, утвержденным Управляющим Советом образовательного учреждения. Выплаты могут производиться как в процентах так и суммами.

Выплаты рекомендуется устанавливать:

за высокую результативность работы;

за успешное выполнение наиболее сложных работ;

за напряженный, интенсивный труд,

с раскрытием характера конкретной проделанной работы в приказе *(например, «За успешную подготовку к открытому уроку», «За напряженную работу в связи с подменой отсутствующего коллеги», «За высокие результаты в работе, выраженные в успешной подготовке класса к контрольной работе (экзамену)» и т.п.)*.

Согласовано

Председатель профкома
_____ Е.В. Резникова
«_____» _____ 2014 г.

Утверждаю

Директор школы
_____ В.В. Кукушкина
«_____» _____ 2014 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, которым
устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск
за ненормированный рабочий день

Заместитель руководителя	до 5 дней
Главный специалист (главный бухгалтер)	до 5 дней
Секретарь – машинистка	до 5 дней
Завхоз	до 5 дней
Председатель профкома	до 5 дней

Согласовано
Председатель профкома
_____ Е.В. Резникова
« ____ » _____ 2014г.

Утверждаю
Директор школы
_____ В.В. Кукушкина
« ____ » _____ 2014г.

**Соглашение по охране труда
Муниципального бюджетного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 25»
Сергиево-Посадского муниципального района Московской области
на 2014-2016 годы**

Администрация Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №25» Сергиево-Посадского муниципального района Московской области гарантирует работникам принятие мер по охране жизни и здоровья работников во время осуществления ими своих должностных обязанностей, в связи с чем, обеспечивает выполнение следующих мероприятий:

№ п/ п	Наименование мероприятия	Сроки проведения	Ответственные за проведение	Примечани я
1.	Содержание в исправности огнетушителей их перезарядка, пожарных кранов, проведение их ежегодной проверки.	постоянно	Завхоз	7 000руб.
2.	Проведение проверки (замер) сопротивления изоляции сетей учреждения.	1 раз в три года	Завхоз	159 000 руб.
3.	Своевременная замена разбитых стекол в учреждении	по первому требованию	Завхоз	5000 руб.
4.	Обеспечение моющими средствами, инвентарем работников в соответствии с нормами,	в течение года	Завхоз	5 000 руб.
5.	Контроль работы младшего обслуживающего персонала школы.	в течение года	Завхоз	
6.	Проверка нахождения в исправном состоянии пожарной сигнализации (акт проверки)	ежегодно	заместитель директора по безопасности	8 400руб. (в год)

7.	Проведение вводного инструктажа с работниками.	в 1 рабочий день	директор школы	
8.	Проведение инструктажа с работниками на рабочем месте (планового, внепланового, целевого и т.д.).	по плану	заместитель директора по безопасности	
9.	Проведение мероприятий по соблюдению санитарных требований в школе	ежегодно	Завхоз	
10.	Принятие правил поведения учащихся в школе.	ежегодно	директор школы Управляющий Совет	
11.	Приобретение и обновление инвентаря спец. кабинетов в школе	ежегодно	Завхоз	
12.	Производство текущего ремонта внутренних помещений и внешнего фасада здания	ежегодно	Завхоз	54448.55 руб.
13.	Произвести замену оконных рам.	ежегодно	Завхоз	67 000 руб.
14.	Проведение проверки знаний по охране труда работников школы.	2 раза в год	заместитель директора по безопасности	
15.	Приемка специализированных кабинетов к новому учебному году.	ежегодно	комиссия по приемке учебных кабинетов	
16.	Проведения испытания спортивного оборудования перед началом учебного года	ежегодно	комиссия по приемке учебных кабинетов	
17.	Проверка готовности школы к новому учебному году.	ежегодно	комиссия по приемке школ района	
18.	Принятие плана мероприятий по предупреждению дорожно-транспортного травматизма	ежегодно	заместитель директора по безопасности	
19.	Принятие плана организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда в школе.	ежегодно	заместитель директора по безопасности	

20.	Принять план по благоустройству прилегающей территории школы.	ежегодно	Завхоз	
21.	Выполнение требований санитарных норм к работе в специализированных кабинетах	ежегодно	заместитель директора по безопасности	
22.	Выполнение требований к освещенности, влажности, запыленности, теплового режима и т.д.	в течение года	заместитель директора по безопасности	30000 руб.
23.	Организация пропускного режима в школе для участников образовательного процесса.	постоянно	заместитель директора по безопасности	
24.	Оснащение медицинского кабинета в соответствии с нормами и требованиями.	в течение 2014-016г.г.	Социальный педагог	28 000 руб.
26.	Организация дежурства работников школы (администрация, педагогический и обслуживающий персонал).	ежегодно	администрация, профком	
27.	Приобретение медицинских аптек в соответствии с требованиями для специализированных кабинетов	в течение года	Завхоз	3 000 руб.
28.	Оборудование школьной столовой специальной техникой для возможности приготовления пищи в соответствии с требованиями СанПиН	в течение 2014-16 г.	директор школы завхоз	0 руб.
29.	Контроль качества и содержания питания в столовой	в течение года	Социальный педагог	
30.	Проводить аттестацию рабочих мест	1 раз в 2 года	Зам. по безопасности	3000 руб.

Согласовано
Председатель профкома
_____ Е.В. Резникова
«_____» _____ 2014г.

Утверждаю
Директор школы
_____ В.В. Кукушкина
«_____» _____ 2014г.

Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной работы, дающей право на получение длительного отпуска до одного года.

1. Время работы в нижеперечисленных должностях засчитываются в стаж работы, дающий право на получение длительного отпуска, в объеме, соответствующем не менее ставки заработной платы (суммарно по основному и другим местам работы):

Учитель
Педагог дополнительного образования
Социальный педагог
Педагог-психолог

2. Время работы в иных должностях работников образовательных учреждений засчитывается в стаж, дающий право на длительный отпуск сроком до 1 года при условии, если данные работники, помимо своей основной работы, выполняемой в объеме ставки (должностного оклада), проводят в течение учитываемого периода работу по должностям, перечисленным в п. 1 Приложения (как с занятием, так и без занятия штатной должности), в объемах, соответствующих не менее 1/3 тарифной ставки.

Согласовано
Председатель профкома
_____ Е.В. Резникова
« ____ » _____ 20__ г.

Утверждаю
Директор школы
_____ В.В. Кукушкина
« ____ » _____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений Московской области длительного отпуска сроком до 1 года.

Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Министерство образования Московской области и в отношении которых Министерство образования МО осуществляет полномочия собственника.

1. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Руководитель образовательного учреждения при наличии условий вправе по согласованию с профсоюзным комитетом предоставить длительный отпуск работнику, имеющему стаж работы менее 10 лет.

3. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

4. В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в образовательных учреждениях любых форм собственности, имеющих государственную аккредитацию, в должностях (с занятием и без занятия штатной должности) и на условиях, предусмотренных в Приложении к настоящему Положению.

5. Непосредственно в стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- а) фактически проработанное время;
- б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично:
 - время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
 - время нахождения в отпусках по беременности и родам;
 - время нахождения в командировках;
 - повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
 - время простоя не по вине работника;
 - время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
 - время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования.

6. В стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, включаются следующие периоды времени:

- переход работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;
- поступление на работу в образовательное учреждение после освобождения от работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных учреждениях за рубежом, образовательных учреждениях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев.

7. При переезде на работу в другую местность и связанной с этим переходом на другую работу, продолжительность перерыва в работе, при котором стаж, дающий право на длительный отпуск не прерывается, увеличивается на количество дней, необходимых для переезда.

8. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

9. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подаются руководителю образовательного учреждения до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск

10. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, администрация образовательного учреждения предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:

- если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям ТКХ по соответствующим должностям;
- если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом образовательного учреждения.
- Данные работники должны добровольно давать согласие на увеличение нагрузки обязательно в письменном виде с указанием конкретного периода, на который увеличивается их педагогическая нагрузка.
- Право работодателя применить временный перевод для замещения отсутствующего работника в этом случае не применяется.
- Если замещение описанным способом осуществить не представляется возможным, то руководитель образовательного учреждения вправе заключить срочный трудовой договор с работником другого учреждения, организации, с неработающим пенсионером, либо воспользоваться услугами территориальных органов по трудоустройству, при условии, если такие работники соответствуют требованиям ТКХ по замещаемым должностям.

11. Если проведение упомянутых мероприятий не дает возможности распределить нагрузку на весь заявленный период, то руководитель образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой возможно распределить нагрузку заявителя;
- согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей);
- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

12. При отказе работника на предложения, приведенные в п. 11, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность.

При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 5 настоящего Положения.

13. При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом использования всех способов, перечисленных в пунктах 10 и 11 настоящего Положения и согласования с профсоюзным комитетом, он может быть перенесен в связи с производственной необходимостью, но не более чем на 1 год.

14. Длительный отпуск подлежит продлению только в том случае, если работник находился на лечении в стационарных условиях. Количество дней, на которое данный отпуск продляется, должно соответствовать количеству дней пребывания в медицинском учреждении при наличии официального документа, подтверждающего этот факт.

15. Предъявленный работником больничный лист, выданный в период нахождения его в длительном отпуске, подлежит оплате.

16. Нахождение работника в длительном отпуске не прекращает его права на получение компенсации на приобретение книгоиздательской продукции в размерах, установленных действующим законодательством для педагогических работников.

17. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

18. В период нахождения в длительном отпуске работник не может работать на условиях совместительства или по гражданскому договору, если данная работа является педагогической.

19. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество учебных классов (групп).

20. Если существенные условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в организации производства и труда, а также в случае сокращения штатов учреждения, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись.

21. Истечение срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в длительном отпуске является основанием продления срока ее действия на 1 год.

22. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

23. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

24. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон.

Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до момента взаимообусловленной даты его преждевременного окончания.

25. Работникам-совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно

предоставляется отпуск за свой счет на аналогичный период.

Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

26. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю образовательного учреждения в соответствии с п. 9 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.

27. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня предыдущего уходу в длительный отпуск учебного года.

28. Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательного учреждения, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением.

Приказ доводится до сведения работника под роспись.

29. Руководители образовательных учреждений имеют право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом они рассматриваются в статусе «работников», а органы управления образованием муниципальных образований – «работодателей».

30. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной работы, дающей право на получение длительного отпуска до одного года.

1. Время работы в нижеперечисленных должностях засчитываются в стаж работы, дающий право на получение длительного отпуска, в объеме, соответствующем не менее ставки заработной платы (суммарно по основному и другим местам работы):

Учитель
Педагог-организатор мероприятий спортивной направленности
Педагог дополнительного образования
Воспитатель ГПД
Социальный педагог
Педагог-психолог
Директор
Заместители директора

2. Время работы в иных должностях работников образовательных учреждений засчитывается в стаж, дающий право на длительный отпуск сроком до 1 года при условии, если данные работники, помимо своей основной работы, выполняемой в объеме ставки (должностного оклада), проводят в течение учитываемого периода работу по должностям, перечисленным в п. 1 Приложения (как с занятием, так и без занятия штатной должности), в объемах, соответствующих не менее 1/3 тарифной ставки.

Согласовано
Председатель профкома
_____ Е.В. Резникова
« ____ » _____ 2014г.

Утверждаю
Директор школы
_____ В.В. Кукушкина
« ____ » _____ 2014г.

План повышения квалификации педагогических работников
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 25»

№ п/п	ФИО учителя	Предмет/должность	2014	2015	2016	2017
1	Абрамова Г.В.	начальные классы				
2	Борисенкова М.В.	начальные классы				
3	Гришанкова Т.А.	русск. язык и литер.				
4	Захарова Н.М.	физ. культ.				
6	Зиновьев С.В.	технология				
5	Зиновьева Е.В.	технология				
8	Кубышкина В.В.	начальные классы				
7	Кукушкина В.В.	география				
	Кукушкина В.В.	директор				
9	Мелькова В.М.	химия, биология				
21	Минченко А.С.	начальные классы				
10	Нурыева Н.Г.	начальные классы				
22	Первушина Е.Б.	начальные классы				
11	Потапова Е.Ю.	ИЗО, черчение				
12	Резникова Е.В.	начальные классы				
13	Саратова С.Ю.	английский язык				
	Саратова С.Ю.	эксперт ЕГЭ				
14	Точилина Т.С.	русск. язык и литер.				
15	Трищенко Н.Н.	ОБЖ				
16	Уланова Е.В.	математика				
	Уланова Е.В.	эксперт ЕГЭ				
17	Хабирова О.А.	математика				

18	Хромова Н.Э.	физика				
	Хромова Н.Э.	з/д по УВР				
19	Чеснокова Г.А.	история, общество				
20	Шнырина Е.В.	информатика				

Приложение № 9

Согласовано
Председатель профкома
_____ Е.В. Резникова
« ____ » _____ 2014г.

Утверждаю
Директор школы
_____ В.В. Кукушкина
« ____ » _____ 2014г.

Таблица №1

Критерии для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда руководящих работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 25»

№	Критерий	Показатели	Шкала	Макси- мальный балл по критериям
1	Качество и общедоступность в общего образования в учреждении	Общие показатели успеваемости обучающихся на уровне муниципального образования по результатам аттестации.	0 – 5	30
		Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом.	0 – 5	
		Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней.	0 – 3	
		Уровень организации и проведения итоговой аттестации.	0 – 2	
		Результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях) и организации повышения квалификации кадров.	0 – 5	
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных	0 – 2	

		методических объединений.		
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов.	0 – 5	
		Низкий (по сравнению с муниципальным) процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном образовательном учреждении.	0 – 3	

2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств в соответствии с современными требованиями к условиям осуществления образовательного процесса (за основу берется экспертиза условий, проводимая в соответствии с требованиями электронного мониторинга РКПМО по благоустроенности и оснащенности ОУ); отсутствие предписаний территориальных органов Роспотребнадзора, органов Госпожнадзора.	0-15	15
3	Кадровые ресурсы учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав.	0 – 4	10
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, профессиональных конкурсах, конференциях).	0 – 3	
		Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.	0 – 3	
4	Социальный критерий	Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах.	0 – 3	15
		Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы.	0 – 3	

		Уровень организации профилактической и реабилитационной работы -с детьми «группы риска»; -по предупреждению проявления жестокого обращения с детьми; -по профилактике несчастных случаев	0 – 3	
		Уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков.	0 – 3	
		Занятость обучающихся во внеурочное время.	0 – 3	
5	Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.)	0 – 3	15
		Исполнительская дисциплина.	0 – 3	
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций; отсутствие нарушений в выполнении лицензионных и аккредитационных показателей; организация и обеспечение деятельности уполномоченного по защите прав участников образовательного процесса	0 – 3	
		Результативность финансово-хозяйственной деятельности.	0 – 3	
		Повышение квалификации, профессиональная переподготовка в сфере менеджмента.	0 – 3	
6	Сохранение здоровья обучающихся в учреждении	Высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся; отсутствие несчастных случаев и чрезвычайных происшествий	0 – 3	15
		Снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения, нарушению осанки	0 – 3	
		Организация обеспечения и охват обучающихся горячим питанием	0 – 3	

		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-спортивные мероприятия и т.п.)	0 – 3	
		Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья.	0 – 3	
Всего				100

Таблица №2

**Критерии и показатели для расчета выплат стимулирующей части
для заместителя директора по учебно-воспитательной работе**

№ коэффициента	Показатели	Баллы по критериям
1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении		
К-1	Общие показатели успеваемости учащихся по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и др. форм независимой оценки качества образования. Количество учащихся, получивших «4», «5» по итогам периода/численность обучающихся: от 1 до 0,8 от 0,79 до 0,48 от 0,47 до 0,28 от 0,27 до 0,08	- 5 баллов - 4 балла - 2 балла - 1 балл
К-2	Качество освоения учебных программ: Количество учащихся, получивших «4», «5» по итогам периода/численность обучающихся: от 1 до 0,8 от 0,79 до 0,48 от 0,47 до 0,28 от 0,27 до 0,08	- 5 баллов - 4 балла - 2 балла - 1 балл
К-3	Достижения учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом: Количество учащихся, получивших «4», «5» по итогам периода/численность обучающихся: от 1 до 0,8 от 0,79 до 0,48 от 0,47 до 0,28 от 0,27 до 0,08	- 5 баллов - 4 балла - 2 балла - 1 балл
К-4	Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися. Количество учащихся, имеющих «3», «2», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа / численность обучающихся, имеющих «3», «2»: от 1 до 0,8	- 6 баллов - 4 балла

	от 0,79 до 0,6 от 0,59 до 0,4 от 0,39 до 0,2 от 0,19 до 0,08	- 3 балла - 2 балла - 1 балл
К-5	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней: Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	- 5 баллов - 3 балла - 2 балла
К-6	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей): высокий уровень средний уровень низкий уровень	- 3 балла - 2 балла - 1 балл
К-7	Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях): Региональный уровень Муниципальный уровень Школьный уровень	- 3 балла - 2 балла - 1 балл
К-8	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений: Муниципальный уровень Школьный уровень	- 8 баллов - 6 баллов
К-9	Разработка и реализация инновационных и экспериментальных проектов	- 6 баллов
К-10	Выполнение программ углубленного и профильного обучения	- 5 баллов
К-11	Участие в инновационной и экспериментальной деятельности с выходом на результат	- 3 балла
2. Кадровые ресурсы учреждения		
К-12	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	- 3 балла
К-13	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе): Региональный уровень Муниципальный уровень Школьный уровень	- 3 балла - 2 балла - 1 балл
К-14	Работа с молодыми специалистами	- 3 балла

3. Социальный критерий		
К-15	Отсутствие отчислений из учреждения учащихся	- 3 балла
К-16	Сохранение контингента учащихся (без учета смены места жительства)	- 3 балла
К-17	Организация различных форм внеклассной и внеурочной работы (в том числе олимпиады, конкурсы, предметная неделя): предметные мероприятия досуговые мероприятия	- 5 баллов - 3 балла
К-18	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровление детей и подростков	- 5 баллов
К-19	Занятость учащихся во внеурочное время	- 2 балла
4. Эффективность управленческой деятельности		
К-20	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	- 2 балла
К-21	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	- 10 баллов
К-22	Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровня («Педагог года» и т.д.	- 3 балла
5. Сохранение здоровья учащихся в учреждении		
К-23	Организация обучения детей с отклонениями в развитии	- 3 балла
К-24	Снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки	- 2 балла
К-25	Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся	- 2 балла

ИТОГО: до 100 баллов

Таблица № 3

**Критерии и показатели для расчета выплат стимулирующей части
для заместителя директора по внеклассной работе**

№ коэффициента	Показатели	Баллы по критериям
1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении		
К-1	Участие в программах по воспитательной работе (с выходом на результат): Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Школьный уровень	- 8 баллов - 6 баллов - 4 балла - 2 балла
К-2	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней: Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	- 5 баллов - 3 балла - 2 балла
К-3	Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях): Региональный уровень Муниципальный уровень Школьный уровень	- 3 балла - 2 балла - 1 балл
К-4	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участия в работе районных методических объединений: Муниципальный уровень Школьный уровень	- 4 балла - 2 балла
К-5	Мониторинг эффективности воспитательного процесса и его модернизация	- 2 балла
К-6	Разработка и реализация инновационных и экспериментальных проектов	- 5 баллов
К-7	Выполнение программ углубленного и профильного обучения	- 3 балла
К-8	Участие в инновационной и экспериментальной деятельности с выходом на результат	- 1 балл
2. Кадровые ресурсы учреждения		

К-9	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав по дополнительному образованию	- 1 балл
К-10	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе: Региональный уровень Муниципальный уровень Школьный уровень	- 3 балла - 2 балла - 1 балл
К-11	Работа с молодыми специалистами	- 2 балла
3. Социальный критерий		
К-12	Отсутствие отчислений из учреждения учащихся	- 2 балла
К-13	Организация различных форм внеклассной и внеурочной работы (в том числе олимпиады, конкурсы, предметная неделя): предметные мероприятия досуговые мероприятия	- 7 баллов - 5 баллов
К-14	Снижение количества учащихся состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	- 1 балл
К-15	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	- 2 балла
К-16	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	- 2 балла
К-17	Работа с детьми девиантного поведения, снижение численности учащихся стоящих на внутришкольном учете	- 4 балла
К-18	Эффективность работы комиссии по содействию семье и школе	- 3 балла
К-19	Систематическая, эффективная работа с семьями разных категорий	- 3 балла
К-20	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровление детей и подростков	- 6 баллов
К-21	Занятость учащихся во внеурочное время (в том числе организация перемен)	- 4 балла
4. Эффективность управленческой деятельности		
К-22	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных	- 2 балла

	ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	
К-23	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	- 10 баллов
К-24	Качественная организация дежурства по школе	- 3 балла
К-25	Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровня («Педагог года» и т.д.	- 3 балла
5. Сохранение здоровья учащихся в учреждении		
К-26	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы)	- 3 балла
К-27	Организация обучения детей с отклонениями в развитии	- 2 балла
К-28	Снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки	- 3 балла
К-29	Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся	- 3 балла

ИТОГО: до 100 баллов

Таблица № 4

**Критерии и показатели для расчета выплат стимулирующей части
для заместителя директора по безопасности**

№ коэффициента	Показатели	Баллы по критериям
1. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса		
К-1	Организация безопасных условий образовательного процесса	- 10 баллов
К-2	Организация пропускного режима	- 10 баллов
К-3	Обеспечение безопасных условий труда	- 5 баллов
К-4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охрана труда	- 5 баллов
К-5	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	- 5 баллов
К-6	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участия в работе районных методических объединений: Муниципальный уровень Школьный уровень	- 4 балла - 2 балла
К-7	Обеспечение безопасных условий проведения внеклассных и внеурочных мероприятий	- 4 балла
К-8	Разработка инструкций по правилам поведения при ЧС	- 5 баллов
2. Эффективность управленческой деятельности		
К-9	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	- 2 балла
К-10	Эффективность работы антитеррористической группы	- 10 баллов
К-11	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	- 10 баллов
К-12	Качественная работа охранной службы	- 9 баллов
3. Социальный критерий		
К-13	Отсутствие отчислений учащихся из	- 1 балл

	учреждения	
К-14	Снижение количества учащихся состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	- 1 балл
К-15	Ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	- 2 балла
К-16	Работа с детьми девиантного поведения, снижение численности учащихся стоящих на внутришкольном учете	- 4 балла
К-17	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровление детей и подростков	- 8 баллов
К-18	Занятость учащихся во внеурочное время (в том числе организация перемен)	- 5 баллов

ИТОГО: до 100 баллов

Таблица № 5

**Критерии и показатели для расчета выплат стимулирующей части
для заведующего хозяйством**

№ коэффициента	Показатели	Баллы по критериям
<i>1. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса</i>		
К-1	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса в соответствии всем требованиям санитарных норм и норм безопасности)	- 8 баллов
К-2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)	- 8 баллов
К-3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	- 10 баллов
К-4	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	- 6 баллов
К-5	Проведение генеральных уборок и субботников	- 6 баллов
К-6	Ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса (канцтоварами, предметами бытовой химии, хозтоварами и т.д.)	- 8 баллов
К-7	Содержание пришкольной территории в соответствии с требованиями санитарных норм	- 6 баллов
К-8	Обеспечение выполнения требований	- 8 баллов

	пожарной и электробезопасности, охрана труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	
К-9	Обеспечение безопасных условий труда	- 6 баллов
К-10	Своевременное и качественное ведение финансово-хозяйственной документации и отчетности	- 6 баллов
К-11	Эстетические условия, оформления школы, рекреаций, наличие ограждения и состояние пришкольной территории	- 6 баллов
К-12	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	- 7 баллов
2. Эффективность управленческой деятельности		
К-13	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	- 2 балла
К-14	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	- 10 баллов
К-15	Укомплектованность кадрами, их качественный состав	- 3 балла

ИТОГО: до 100 баллов

Таблица № 6

**Критерии и показатели для расчета выплат стимулирующей части
для социального педагога**

№ коэффициента	Показатели	Баллы по критериям
1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении		
К-1	Участие в программах по воспитательной работе (с выходом на результат): Всероссийский уровень - 8 баллов Региональный уровень - 6 баллов Муниципальный уровень - 4 балла Школьный уровень - 2 балла	
К-2	Высокие результаты методической деятельности	- 4 балла
К-3	Организация и проведение семинаров, совещаний образования, участия в работе районных методических объединений: Муниципальный уровень - 4 балла Школьный уровень - 2 балла	
К-4	Мониторинг эффективности организации питания, сохранения здоровья, отдыха учащихся в каникулярное время	- 2 балла
К-5	Разработка и реализация инновационных и экспериментальных проектов	- 5 баллов
К-6	Участие в инновационной и экспериментальной деятельности с выходом на результат	- 1 балл
2. Кадровые ресурсы учреждения		
К-7	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно- исследовательской, опытно-экспериментальной работе): Региональный уровень - 3 балла Муниципальный уровень - 2 балла Школьный уровень - 1 балл	

К-8	Работа с молодыми специалистами	- 2 балла
3. Социальный критерий		
К-9	Отсутствие отчислений учащихся из учреждения	- 2 балла
К-10	Организация различных форм внеклассной и внеурочной работы (в том числе олимпиады, конкурсы, предметная неделя): предметные мероприятия досуговые мероприятия	- 5 баллов - 3 балла
К-11	Снижение количества учащихся состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися.	- 3 балла
К-12	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися.	- 2 балла
К-13	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	- 4 балла
К-14	Работа с детьми девиантного поведения, снижение численности учащихся стоящих на внутришкольном учете.	- 4 балла
К-15	Эффективность работы комиссии по содействию семье и школе	- 4 балла
К-16	Систематическая, эффективная работа с семьями разных категорий	- 4 балла
К-17	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровление детей и подростков	- 5 баллов
К-18	Занятость учащихся во внеурочное время (в том числе организация перемен)	- 4 балла
4. Эффективность управленческой деятельности		
К-19	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	- 2 балла
К-20	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	- 10 баллов
К-21	Контроль над организацией питания в школе	- 6 баллов
5. Сохранение здоровья учащихся в учреждении		
К-22	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы)	- 3 балла
К-23	Организация обучения детей с отклонениями в развитии	- 2 балла
К-24	Снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки	- 3 балла

К-25	Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся	- 3 балла
К-26	Контроль за организацией медицинского обеспечения учащихся и сотрудников школы	- 5 баллов

ИТОГО: до 100 баллов

Таблица №.7

Критерии и показатели для расчета выплат стимулирующей части педагогических работников

№ коэффициента	Показатели	Баллы по критериям
1. Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся в том числе на внешкольных олимпиадах, конкурсах)		
К-1	Качество освоения учебных программ	
	Количество учащихся, получивших «4» и «5» по итогам периода / численность обучающихся (учитывается специфика для учителей: математики, русского языка, литературы, иностранного языка, физики, химии, информатики, биологии, географии, истории, обществознания, экологии, правоведения, начальных классов)	
	от 1 до 0,8	- 10 баллов
	от 0,79 до 0,48	- 8 баллов
	от 0,47 до 0,28	- 6 баллов
	от 0,27 до 0,08	- 4 балла
	Количество учащихся, получивших «4» и «5» по итогам периода / численность обучающихся (учитывается специфика для учителей: музыки, ИЗО, физкультуры, технологии, ОБЖ)	
	от 1 до 0,8	- 5 баллов
	от 0,79 до 0,48	- 3 балла
	от 0,47 до 0,28	- 1 балл
К-2	Динамика учебных достижений	

	Количество учащихся, повысивших оценку по итогам периода / численность обучающихся (учитывается специфика для учителей: математики, русского языка, литературы, иностранного языка, физики, химии, информатики, биологии, географии, истории, обществознания, экологии, правоведения, начальных классов) от 1 до 0,8 - 10 баллов от 0,79 до 0,48 - 8 баллов от 0,47 до 0,28 - 6 баллов от 0,27 до 0,08 - 4 балла Количество учащихся, повысивших оценку по итогам периода / численность обучающихся (учитывается специфика для учителей: музыки, ИЗО, физкультуры, технологии, ОБЖ) от 1 до 0,8 - 5 баллов от 0,79 до 0,48 - 3 балла от 0,47 до 0,28 - 1 балл	
К-3	<i>Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и т.д.</i> Количество учащихся – победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.п. (учитывается специфика для учителей: математики, русского языка, литературы, иностранного языка, физики, химии, информатики, биологии, географии, истории, обществознания, экологии, правоведения, начальных классов) Всероссийский уровень - 5 баллов Региональный уровень - 4 балла Муниципальный уровень - 3 балла Школьный уровень - 1 балл Количество учащихся – победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.п. (учитывается специфика для учителей: музыки, ИЗО, физкультуры, технологии, ОБЖ) Всероссийский уровень - 5 баллов Региональный уровень - 4 балла Муниципальный уровень - 3 балла	

	Школьный уровень	- 1 балл
2. Активность во внеурочной, воспитательной деятельности		
К-4	Индивидуальная, дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися. Количество учащихся, имеющих «3», «2» с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа / численность обучающихся, имеющих «3», «2» от 1 до 0,8 от 0,79 до 0,6 от 0,59 до 0,4 от 0,39 до 0,2 от 0,19 до 0,8	- 5 баллов - 4 балла - 3 балла - 2 балла - 1 балл
К-5	Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими учащимися Количество учащихся, имеющих «4», «5» с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа / численность обучающихся, имеющих «4», «5» от 1 до 0,8 от 0,79 до 0,6 от 0,59 до 0,4 от 0,39 до 0,2 от 0,19 до 0,8	- 5 баллов - 4 балла - 3 балла - 2 балла - 1 балл
К-6	Работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов. Количество учащихся, посещающих факультативы, кружки и др. систематические занятия / численность учащихся от 1 до 0,8 от 0,79 до 0,6 от 0,59 до 0,4 от 0,39 до 0,2 от 0,19 до 0,8	- 5 баллов - 4 балла - 3 балла - 2 балла - 1 балл
К-7	Воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя. Количество учащихся вовлеченных в мероприятие воспитательного характера / численность учащихся от 1 до 0,8 от 0,79 до 0,6 от 0,59 до 0,4	- 5 баллов - 4 балла - 3 балла

	от 0,39 до 0,2 от 0,19 до 0,8	- 2 балла - 1 балл
3. Обобщение распространения передового педагогического опыта		
К-8	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п. Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Школьный уровень	- 5 баллов - 4 балла - 3 балла - 2 балла
К-9	Проведение мероприятий для населения	- 2 балла
4. Участие в методической, научно-исследовательской работе		
К-10	Наличие собственных методических, дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе в инновационной экспериментальной работе, наличие авторских программ	- 3 балла
5. Использование современных педагогических технологий, в том числе информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету		
К-11	Использование мультимедийных средств, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр.	- 2 балла
К-12	Применение (систематическое) здоровьесберегающих технологий, снижение заболеваемости учащихся	- 2 балла
6. Повышение квалификации, профессиональная подготовка		
К-13	Свидетельство, сертификаты о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовки (не менее 72 часов)	- 3 балла
7. Дополнительные критерии		
К-14	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.	- 2 балла
К-15	Выполнение обязанностей дежурного учителя	- 2 балла
К-16	Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	- 1 балл
К-17	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	- 2 балла
К-18	Сохранение контингента учащихся	- 1 балл
К-19	Сопровождение учащихся (окончание занятий, мероприятий, прогулки)	- 2 балла
К-20	Организация досуга	- 2 балла
К-21	Систематическое качественное проведение кружковых часов	- 2 балла

К-22	Туристическая, экскурсионная деятельность	- 2 балла
К-23	Участие в районных, общешкольных мероприятиях	- 2 балла
К-24	Отсутствие травматизма среди учащихся	- 2 балла
К-25	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их разрешения	- 2 балла
К-26	Высокий уровень исполнительской дисциплины (отчеты, журналы, программы)	- 3 балла

ИТОГО: до 100 баллов

Таблица № 8.

Критерии и показатели для расчета выплат стимулирующей части обслуживающего персонала (рабочий по комплексному обслуживанию здания, уборщик служебных помещений, сторож, гардеробщица)

№ коэффициента	Показатели	Баллы по критериям
<i>Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса</i>		
К-1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	- 10 баллов
К-2	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (содержание гардеробов, туалетов, мест личной гигиены)	- 5 баллов
К-3	Проведение генеральных уборок	- 8 баллов
К-4	Соблюдение норм Сан ПиН	- 5 баллов
К-5	Содержание закреплённого участка в соответствии с требованиями Сан ПиН	- 5 баллов
К-6	Качественная уборка помещений	- 5 баллов
К-7	Соблюдение безопасных условий труда	- 5 баллов
К-8	Оперативность в выполнении заявок по устранению технических неполадок	- 5 баллов
К-9	Исполнительская дисциплина	- 10 баллов
К-10	Отсутствие обоснованных обращений участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций	- 2 балла
К-11	Внешняя оценка деятельности	- 10 баллов

ИТОГО: до 70 баллов

Таблица 9.

Критерии и показатели для расчета выплат стимулирующей части учебно-вспомогательного персонала (библиотекарь, лаборант)

№ коэффициента	Показатели	Баллы по критериям
<i>Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса</i>		
К-1	Высокая читательская активность участников образовательного процесса	- 8 баллов
К-2	Пропаганда чтения как форма культурного досуга	- 4 балла
К-3	Проведение общешкольных и районных мероприятий	- 8 баллов
К-4	Соблюдение норм Сан ПиН	- 4 балла
К-5	Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями Сан ПиН	- 4 балла
К-6	Оформление тематических выставок	- 4 балла
К-7	Соблюдение безопасных условий труда	- 4 балла
К-8	Выполнение плана работы библиотекаря (лаборанта)	- 4 балла
К-9	Исполнительская дисциплина	- 10 баллов
К-10	Отсутствие обоснованных обращений участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций	- 2 балла
К-11	Внешняя оценка деятельности	- 10 баллов

К-12	Образцовое ведение документации	- 8 баллов
------	---------------------------------	------------

Итого: 70 баллов

Таблица 10.

Критерии и показатели для расчета выплат стимулирующей части учебно-вспомогательного персонала (секретарь-машинистка)

№ коэффициента	Показатели	Баллы по критериям
<i>Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса</i>		
К-1	Образцовое ведение документации	- 20 баллов
К-2	Исполнительская дисциплина	- 20 баллов
К-3	Соблюдение норм Сан ПиН	- 5 баллов
К-4	Соблюдение безопасных условий труда	- 5 баллов
К-5	Отсутствие обоснованных обращений участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций	- 2 балла
К-6	Внешняя оценка деятельности	- 10 баллов
К-7	Работа не связанная с основными обязанностями	- 8 баллов

Итого: 70 баллов

**УПРАВЛЕНИЕ
ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
СЕРГИЕВО-ПОСАДСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 25»
141323, Московская область, Сергиево-Посадский район, п. Лоза, д. 21,
тел. 8 (496) 551-96-27; тел/факс 8(496) 551-98-07

Согласовано
Председатель профкома
_____ Е.В. Резникова
« ____ » _____ 20 __ г.

Утверждаю
Директор школы
_____ В.В. Кукушкина
« ____ » _____ 20 __ г.

Выписка из протокола
общего собрания трудового коллектива
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 25»
от 29.06. 2014 г.

Присутствовали: 37 человек

Слушали: о наделении председателя профкома
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 25»
Резниковой Елены Викторовны полномочиями по ведению
коллективного договора и его подписанию от имени работников.

Постановили: наделить Резникову Елену Викторовну, единогласно
проголосовав, вышеуказанными полномочиями.

Председатель
Секретарь

Е.В. Резникова
Е.В. Шнырина

В комитет
по труду и занятости
населения
Московской области

ЗАПРОС

Прошу предоставить государственную услугу по регистрации в уведомительном порядке коллективного договора МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 25»

Дата подписания соглашения (коллективного договора) сторонами коллективных переговоров 29.06.2014 г.

Почтовый адрес заявителя (по которому должен быть направлен ответ):

Адрес учреждения: 141323, Московская область. Сергиево-Посадский район, посёлок Лоза, д. 21

Адрес электронной почты заявителя vvkukushkina@mail.ru

Контактные номера телефонов заявителя

8 (496)551-96-27; 8(496)551-98-07; моб. 8-915-141-51-84

Отрасль, вид экономической деятельности (по основному виду деятельности)
ОКВЭД 80.21

Информация о второй стороне коллективных переговоров:

Резникова Елена Викторовна, председатель профкома МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 25»

дополнительно для коллективного договора:

численность работников организации (чел.) 37

в том числе численность членов первичной профсоюзной организации - 8 чел.

сведения о членстве работодателя в региональном, территориальном либо ином объединении работодателей не состоит

(наименование регионального, территориального, иного объединения работодателей)

сведения о профсоюзе, в который входит первичная профсоюзная организация Сергиево-Посадская районная организация профсоюза работников народного образования и науки

К запросу прилагаются:

- соглашение, коллективный договор (подчеркнуть) на 76 л., в 2 экз.
- соглашение, коллективный договор в форме электронного документа
- выписка из протокола общего собрания работников, подтверждающая полномочия по представлению интересов работников при проведении коллективных переговоров и заключению коллективного договора.

По окончании процедуры регистрации соглашения прошу передать текст соглашения представителям справочно-правовых систем для дальнейшего размещения его в них.

Представитель заявителя:

Директор МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 25»

(Подпись)

В.В. Кукушкина
(Ф.И.О.)

