

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья Старгородковская общеобразовательная школа «Гармония»

На 2016-2019 год (ы)

От работодателя:

Директор МКОУ для обучающихся с ОВЗ Старгородковской общеобразовательной школы «Гармония»



От работников:

Председатель профсоюзной организации образовательной



Дата подписания 23 мая 2016г

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в _____ Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья Старогородковская общеобразовательная школа «Гармония» _____.

(наименование общеобразовательной организации)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее - ТК РФ);
- ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон МО «О социальном партнерстве в Московской области»;
- Московское областное трёхстороннее (региональное) соглашение между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций Профсоюзов и объединениями работодателей Московской области на 2012 - 2014 годы;
- Отраслевое территориальное Соглашение *(дать его полное название)*

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее - образовательная организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - директора _____ Рябизиной Елены Анатольевны _____ (далее-работодатель);
(Ф.И.О.)

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - профком).

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией *(ст. ст. 30, 31 ТК РФ)*.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации (в том числе - совместителей);

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

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

1.12. 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.

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует до 23 мая 2019 г.

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

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 (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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

2.1. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ч.1 ст. 59 ТК РФ.

2.2. При заключении трудового договора учитывается мнение профкома учреждения в отношении его вида (*срочный или на неопределенный срок*) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ:

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами.

2.3. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком.

2.4. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (*ч.5, ст. 58 ТК РФ*).

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.6. Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.7. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2., помимо перевода на работу, требующую более низкой квалификации, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.8. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (*ст. 84 ТК РФ*), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.9. 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

2.10. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: ___ не позднее 5 числа и 20 числа текущего месяца _____ (указываются конкретные числа месяца, например, 15 и 30 числа текущего месяца либо 16 число текущего месяца и первое число следующего месяца)

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы (см. Приложение №8), с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда (Приложение №2), за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений ___ Одинцовского муниципального _____ района (города);
- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (см. в Приложении №3);
- выплаты стимулирующего характера (см. в Приложении №4 и №5);
- премиальные выплаты.

3.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1% ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.4. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

3.5. Штатное расписание учреждения формируется, с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) в строгом соответствии с типовыми положениями, утвержденными постановлениями Правительства РФ. За превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы.

3.6. Молодым специалистам, приступившим к работе в образовательных учреждениях, выплачивается единовременное пособие в размере 6204 рублей (*сумму целесообразно указать в МРОТ*).

3.7. Работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками:

медаль Ушинского

«Почетный работник общего образования РФ»

«Почетный работник начального профессионального образования РФ»

«Почетный работник среднего профессионального образования РФ»

«Почетный работник высшего профессионального образования РФ»

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»

«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,

выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 20% ставки заработной платы (должностного оклада).

Работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками:

«Отличник просвещения»,

«Отличник народного образования»,

«Отличник профтехобразования»,

«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования

«За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,

полученные до 13.01.99 года и

«За развитие научно-исследовательской работы студентов»,

«За милосердие и благотворительность»,

выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 5% ставки заработной платы (должностного оклада). *(Данные выплаты производятся, если предусмотрены в отраслевом районном (городском) соглашении либо из средств образовательного учреждения на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 6 октября 2004 г. N 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки»)*

3.8. При предоставлении отпуска педагогическим работникам, осуществляющим функции классных руководителей, исчисление среднего заработка для его оплаты должно осуществляться с учетом выплаченного им вознаграждения за классное руководство в рамках ПНПО *(Письмо Мин. Финансов РФ от 08.06.07 №12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»)*.

Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных учреждений также производится в каникулярный период, не совпадающий с

их отпуском (Письмо Мин. Финансов РФ от 08.06.07 №12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»).

3.9. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579, или аналогичным Перечнем, утвержденным приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам аттестации рабочего места с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда в Приложении №2 .

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном на 12% размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.10. Компетенцию образовательного учреждения по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора.

3.11.1. На установление выплаты стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения определять до 50 процент(ов) из общего объема стимулирующих выплат образовательного учреждения (в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных учреждений Одинцовского муниципального района (города)). Конкретная величина этой выплаты определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом начальника Управления образованием (или в соответствии с наименованием должности) по согласованию с РК (ГК) Профсоюза.

3.11.2. На установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя определять до 30 процент(ов) из общего объема стимулирующих выплат образовательного учреждения. (в соответствии с Приложением №4) Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.11.3. Конкретная величина выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения определяется в соответствии с Положением об установлении работникам выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников, в соответствии с Перечнем критериев, утвержденным Управляющим Советом образовательного учреждения(Приложение №4)

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

3.13. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

3.14. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Педагогическим работникам в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

4.2. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (*ч.2 ст.116 ТК РФ*):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3 дня;

4.3. Работникам учреждений, в которых имеются подразделения с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. До утверждения Правительством РФ в порядке, установленном статьей 117 ТК РФ перечней таких работ, применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П - 22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями). Так:

- врачам и среднему медицинскому персоналу образовательных учреждений - 14 календарных дней, врачам и среднему медицинскому персоналу школ-интернатов для умственно отсталых детей и детей с поражением центральной нервной системы с поражением психики - 35 календарных дней (*раздел 40 «Здравоохранение» Списка производств, цехов, профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением ГКТ СССР и ВЦСПС от 25.10.74г. №298/П-22*);

- повару, работающему у плиты - 7 дней (*раздел 43 «Общие профессии всех отраслей народного хозяйства» Списка производств, цехов, профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением ГКТ СССР и ВЦСПС от 25.10.74г. №298/П-22*).

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

Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей работодателя и наличия письменного согласия работника. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен быть издан не позднее трех рабочих дней, со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

Оплата труда при этом производится в полуторном и двойном размере по правилам статьи 152 ТК РФ.

4.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, (заместителям руководителя, руководителю и т. д.) устанавливается руководителем учреждения по согласованию с

профкомом, при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4.6. 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, указанных в п. 4.9 настоящего раздела.

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

Руководитель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск.

4.7. 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 (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
- восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

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

4.9. Дежурство педагогических работников по учреждению на основании Положения о дежурстве и в соответствии с графиками дежурств должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;
- ученический договор утверждается совместным решением Управления и ГК (РК, Совета) Профсоюза (ст. 197, гл. 32 ТК РФ).

5.2. Для работников вводится льготное питание не более 50% полной стоимости с оплатой из местного бюджета (при наличии соответствующего пункта в отраслевом территориальном Соглашении) или из фонда средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.3. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, на территории Московской области соблюдаются следующие условия:

5.3.1. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, установленная по ставке заработной платы (должностному окладу) в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией.

5.3.2. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда по ставке заработной платы (должностному окладу), может сохраняться не более чем на один учебный год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- окончания длительного отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 5, статьи 55 Закона РФ «Об образовании»;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения численности или штата;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию *(решение о продлении в этом случае принимает руководитель образовательного учреждения по согласованию с профкомом)*.

5.3.3. Аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, имеющих почетные звания:

"Народный учитель",

"Заслуженный учитель",

"Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР,

"Заслуженный учитель Российской Федерации",

"Народный учитель Российской Федерации",

"Заслуженный работник образования Московской области";

имеющих следующие отраслевые награды:

«Отличник просвещения»

«Отличник народного образования»

«Отличник профтехобразования»

«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования

«За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,

полученные до 13.01.99 года и

медаль Ушинского

«Почетный работник общего образования РФ»

«Почетный работник начального профессионального образования РФ»

«Почетный работник среднего профессионального образования РФ»

«Почетный работник высшего профессионального образования РФ»

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»

«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»

«За развитие научно-исследовательской работы студентов»

«За милосердие и благотворительность»

«Заслуженный работник образования Московской области»,

полученные после 13.01.99 года производится, без проведения экспертизы их профессиональной подготовленности.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда *(Приложение № 7)*.

6.2. Руководитель обеспечивает проведение в учреждении аттестации рабочих мест с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

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

6.4. Руководитель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.5. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

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

6.11. Руководитель обеспечивает транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

6.12. Руководитель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

6.13. Руководитель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.14. Руководитель обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Руководитель 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:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения 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;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

7.4. С учетом мнения профкома производится:

- установление системы оплаты труда;
- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99

ТК РФ;

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и часа (в образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных учреждениях));

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

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

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- утверждение должностных обязанностей работников;

- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;

- изменение существенных условий труда.

7.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

- нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

7.6. 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, доплат, а также выплат стимулирующего характера;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- принятие Положений о дополнительных отпусках;

- сохранение оплаты труда работника по ставке заработной платы после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

7.7. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;

- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2., являющихся членами профкома.

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

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

7.9. 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).

7.10. 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).

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

7.12. Оплата труда председателя профкома производится за счет средств работодателя в следующих размерах _____ до 50 % _____ (ч.7 ст.377 ТК РФ).

VIII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

8. Стороны договорились, что:

8.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.2. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников раз в год.

8.3. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно не позднее 20 января анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в орган управления образованием и выборный орган вышестоящей профсоюзной организации.

8.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

8.6. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

8.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение №1

Утверждаю

Директор МКОУ для обучающихся с ОВЗ
 Старогородковской общеобразовательной
 школы «Гармония»
 Рязбизина Е. А.
 20 16 года.



Согласовано
 Председатель ИК

Жданова М. М.
 20 16 года.

**Правила внутреннего трудового распорядка**

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья Старогородковская общеобразовательная школа «Гармония»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. «Трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми общим собранием (конференцией) работников предприятия, учреждения, организации по представлению администрации» (ст. 130 КЗот РФ).

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива школы, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работающих.

1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

2.1. Работник реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (контракта) о работе в данной школе.

2.2. Трудовой договор (контракт) между работником и учреждением заключается в письменной форме. Прием на работу оформляется приказом администрации школы. Условия контракта не могут быть хуже условий, гарантированных трудовым законодательством. Приказ объявляется работнику под расписку.

2.3. При приеме на работу (заключение трудового договора) администрация школ истребует у поступающего следующие документы:

- паспорт для удостоверения личности;

трудовую книжку (для лиц, поступающих на работу по трудовому договору впервые- справку о последнем занятии, выданную по месту жительства, а для лиц, уволенных из рядов Вооруженных сил- военный билет);

- документы об образовании и профессиональной подготовке, если работа требует специальных знаний, квалификации или профессиональной подготовки;

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении, выдаваемое поликлиникой по месту жительства, а также другие медицинские документы, определенные законом на момент приема на работу;

- справка об отсутствии судимости и факта уголовного преследования.

2.4. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности и графика работы. Сотрудники-совместители, оклад ЕТС которых устанавливается в зависимости от стажа работы, предъявляют выписку их трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы.

2.5. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить его со следующими документами:

- а) Уставом учреждения
- б) Коллективным договором;
- в) Правилами внутреннего трудового распорядка;
- г) должностными требованиями (инструкциями);
- д) приказом по охране труда и пожарной безопасности.

Провести первичный инструктаж по охране труда с записью в «Журнале первичного инструктажа по охране труда и техники безопасности», а также

- е) проинформировать об условиях труда и его оплате.

2.6. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.7. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.8. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении, выписок из приказах о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2.

Личная карточка и Т-2 хранятся в школе.

2.9. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника: по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника и в связи с простоем, в том числе частичном (статьи 26 и 27 КЗот РФ).

2.10. В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе (изменения количества классов). Учебного плана; режима работы школы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности и, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменение учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние существенные условия не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор (контракт) прекращается по п.6 ст. 29 КЗот РФ.

2.11. В соответствии с законодательством о труде работники, заключившие трудовой договор(контракт) на определенный срок, не могут расторгнуть такой договор досрочно, кроме случаев, предусмотренных ст.32 КЗот РФ.

2.12. Увольнение в Связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия. На другую работу, и по получении предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа школы.

Увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин(п. 3 ст.33 КЗот); прогул или отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин (п.4ст.33КЗот); появление на работе в нетрезвом состоянии, а также в состоянии наркотического или токсического опьянения (п.7ст.33 КЗот); совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации(п.2 ст.254 КЗот); совершения работником, выполняющим воспитательные функции аморального поступка, не совместимого с продолжением данной работы (п.3 ст.254

КЗот); производятся при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном поступке, без согласования с выборным профсоюзным органом школы(ст.35КЗот).

Также по согласованию с профсоюзным органом производится увольнение работника в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (п.5.ст.33 КЗот РФ).

2.13. В день увольнения администрация школы производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку, а также документ о прохождении аттестации.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники школы обязаны:

а) работать честно, добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава средней общеобразовательной школы и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

б) систематически, не реже одного раза в пять лет, повышать свою профессиональную квалификацию;

в) быть примером в поведении и выполнении морального долга как в школе, так и вне школы;

г) полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;

д) беречь общественную собственность и воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;

е) ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию, сдавать анализы, установленные законом.

3.2. Содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы.

3.3. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.4. Беречь имущество школы, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду.

3.5. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

3.6. Приходить на работу за 10 минут до начала своих уроков по расписанию.

3.7. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

4. ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ.

Администрация школы обязана:

4.1. Организовать труд педагогов и других работников школ так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий рабочий год.

4.2. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.

4.3. Осуществлять контроль за качеством образовательного процесса путем посещения и разбора уроков, проведения административных контрольных работ и т.д., соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков.

4.4. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.

4.5. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты. Выдавать заработную плату два раза в месяц в установленные сроки.

4.6. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

4.7. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.

4.8. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене.

4.9. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.

4.10. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся.

4.11. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками, утвержденными ежегодно до 01 мая, компенсировать выходы на работу в установленный для дневного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплатой труда, предоставлять отгулы за дежурство во внеурочное время.

4.12. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками школы.

4.13. Организовать горячее питание для учащихся и работников школы

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

5.1. В школе устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.

Графики работы утверждаются директором школы по согласованию с профсоюзным органом и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

5.2. Работа в установленные для работников графиками дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

Дежурства во внеурочное время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

5.3. 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 возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

в) объем учебной нагрузки у педагогических работников, как правило, должен быть стабильным на протяжении всего учебного года.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случае, если изменилось количество классов или количество часов по учебному плану. Учебной программе. (ст.66 «Типовое положение об образовательном учреждении»).

5.4. Расписание занятий составляется администрацией школы, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один дополнительный выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время.

Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий дневного педагога. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным органом.

5.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе они могут привлекаться администрацией школы к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

В каникулярное время учебно- вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного рабочего времени.

5.7. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных методических объединений (кафедр), совещания не должны продолжаться, как правило более двух часов, родительские собрания- полутора часов, собрания школьников - одного час, занятия кружков, секций - от 45 минут до полутора часов.

Учитель обязан:

5.8. Со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени.

5.9. Иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.

5.10. независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся.

5.11. К первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы.

5.12. Безусловно выполнять распоряжения учебной части точно и в срок.

5.13. Выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.

5.14. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год.

5.15. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год, классные родительские собрания.

5.16. Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся.

6.17. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

- удалять учащегося с уроков;
- курить в помещениях школы.

5.18. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и разрешения директора школы. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.

Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

5.19. Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.20. В помещения школы запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званиям «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации», орденами и медалями РФ.

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим профсоюзным органом школы.

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

7.1. Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания или применения мер общественного воздействия:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) строгий выговор;
- г) увольнение.

7.2. Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

7.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины истребуются объяснения в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся) (ст.55п.2,3 закон РФ «Об образовании»).

7.4. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни или отпуска работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины.

7.5. взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку. В трехдневный срок со дня подписания.

7.6. К работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий (ст.137 КЗот РФ).

7.7. Взыскание автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Директор школы вправе снять взыскание досрочно по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

7.8. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания применяется за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (Уставом школы и Правилами внутреннего трудового распорядка), если уже применялись меры дисциплинарного или общественного воздействия, за прогул (в том числе за отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии, а также состояние наркотического или токсического опьянения.

7.9. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций (ст.254 п.3 КЗот РФ).

К аморальным поступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к учащимся, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие общественному положению педагога.

ПЕРЕЧЕНЬ

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

Работа в учреждениях, предназначенных для лечения детей с поражением центральной нервной системы, нарушением опорно-двигательного аппарата, ожоговыми и спинальными болезнями.

Очистка, обмывка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т.д. вручную механизированным и механическим способом.

Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в котельных.

Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.

Вывоз мусора и нечистот.

Стирка, сушка и глажение спецодежды.

Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.

Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.

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 (складированием).

Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.

Работа за дисплеями ЭВМ.

Работа на деревообрабатывающих станках.

Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах

Контроль за безопасным производством работ, предусмотренных настоящим Перечнем.

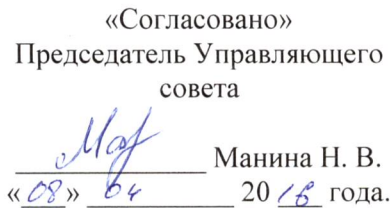
Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные настоящим Перечнем.

Приложение №3

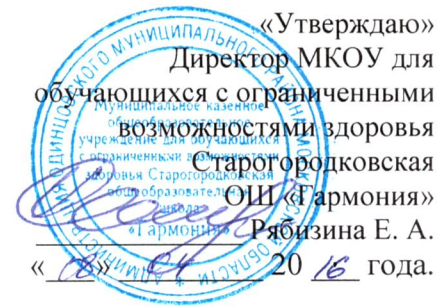
«Согласовано»
 Председатель Профсоюзного
 комитета
 Жданова М. М.
 «08» 04 2016 года.



«Согласовано»
 Председатель Управляющего
 совета
 Манина Н. В.
 «08» 04 2016 года.



«Утверждаю»
 Директор МКОУ для
 обучающихся с ограниченными
 возможностями здоровья
 Старогородковская
 общеобразовательная школа
 «Гармония»
 Рязбизина Е. А.
 «08» 04 2016 года.



Положение

об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья специальной Старогородковской общеобразовательной школы «Гармония»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников МКОУ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья Старогородковская ОШ «Гармония» (далее - Учреждение).

1.2. Зарботная плата работников Учреждения включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады), тарифные ставки, доплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников и надбавки стимулирующего характера всем работникам образовательного учреждения.

2. Установление ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок.

2.1 Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

2.2 Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в соответствии с Приложением № 3.

2.3 Тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

2.4. Должностные оклады работников культуры в образовательных учреждениях в соответствии с Приложением 5.

2.5 Тарифные разряды по профессиям рабочих соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее ЕТКС).

3. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения.

3.1. Норма рабочего времени, учебная нагрузка, порядок ее распределения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации устанавливаются Правительством Российской Федерации.

3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников Учреждения, устанавливается федеральным органом Управления образованием.

3.3. Режим рабочего времени и времени отдыха непедагогических работников Учреждения устанавливается Коллективным договором с учетом Трудового кодекса Российской Федерации и трехстороннего соглашения.

3.4. Часы педагогической работы, проведенные сверх установленной нормы, не считаются сверхурочной работой.

3.5. Продолжительность рабочего времени работников Учреждения, работающих по совместительству, устанавливается законодательством Российской Федерации.

3.6. Педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и(или) специальности с учетом особенностей труда устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю:

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам.

3.7. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается:

3.7.1. 18 часов в неделю:

- учителям 1-11 классов;
- учителям-дефектологам 1-9 классов;
- педагогам дополнительного образования.

3.7.2. 20 часов в неделю учителям-логопедам.

3.7.3. 25 часов в неделю воспитателям.

3.8. Объем учебной нагрузки преподавателям устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами. Он не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения учащихся и часов по учебным планам и программам. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

3.9. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю Учреждения по согласованию с профсоюзным органом, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

4. Порядок исчисления заработной платы (тарификация).

4.1. Месячная заработная плата педагогических работников Учреждения определяется путем умножения ставки (оклада) заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация педагогических работников обычно проводится один раз в год, но может проводиться и более одного раза в год, если вновь прибывшие в течение года обучающиеся, нуждаются в индивидуальном обучении.

4.2. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников за работу по индивидуальному обучению больных детей-хроников на дому определяется в порядке, предусмотренном в п. 4.1. настоящего Положения.

4.3. За время работы в период осенних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4.4. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

4.5. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением, а руководящим работникам - должностной оклад с учетом группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений и квалификационной категории.

4.6. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации. Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет заработной платы преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступающих на работу в течение учебного года.

4.7. Оплату труда сторожей осуществляется за фактически отработанное время. Для расчета нормы продолжительности рабочего времени установить учетный период - календарный год.

5. Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы.

5.1. Порядок определения уровня образования и стажа работы педагогических работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6. Повышение ставок заработной платы (должностных окладов).

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

6.1.1. На 20 процентов:

- педагогическим работникам Учреждения за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), а так же за индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов (при наличии соответствующего медицинского заключения), обучающихся с использованием дистанционных образовательных технологий;

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

- руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входящих в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Московской области».

6.1.2. На 10 процентов:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

6.1.3. 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.

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

6.2. 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 высшей квалификационной категории - в соответствии с приказом Министерства образования Московской области;

- при присвоении первой квалификационной категории - в соответствии с приказом Управления образования Администрации Одинцовского муниципального района;
- при присвоении второй квалификационной категории - в соответствии с приказом по Учреждению;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;
- при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении степени.

6.3. Работникам Учреждения повышаются ставки заработной платы (должностные оклады) и тарифные ставки на 20% за работу в классах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в которых реализуются адаптированные образовательные программы, программы дополнительного образования и программы коррекционной работы по следующим должностям: заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по безопасности, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог, воспитатель, педагог дополнительного образования.

6.4. В случаях, когда работникам Учреждения предусмотрено повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок без учета повышения по другим основаниям.

6.5. Размеры других выплат работникам Учреждения, устанавливаемые в процентах к ставкам заработной платы (должностным окладам) и тарифным ставкам, определяются исходя из ставки заработной платы (должностного оклада) и тарифной ставки и их повышений, предусмотренных настоящим разделом.

7. Доплаты и надбавки.

7.1. При оплате труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются доплаты:

- за выполнение тяжелых работ, работ с вредными и(или) опасными условиями труда - до 12 % от ставки заработной платы (должностного оклада) и тарифной ставки;
- за выполнение работ иными особыми условиями труда - до 24 % от ставки заработной платы (должностного оклада) и тарифной ставки.

Установление вышеуказанной доплаты производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется Учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

7.2. Администрация Одинцовского муниципального района Московской области может предусматривать средства на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, в размере 15 % фонда оплаты труда педагогических работников данного учреждения.

Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, и порядок их установления определяются Учреждением в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором (соглашением).

7.3. Надбавка в размере 30 % к должностным окладам устанавливается работникам культуры в образовательном учреждении

- при стаже по специальности от 1 года до 5 лет - 15 %;
- при стаже работы по специальности от 5 до 10 лет - 25 %;
- свыше 10 лет работы по специальности - 30 %.

7.4. Работникам культуры в образовательных учреждениях, имеющим стаж работы по специальности не менее 25 лет, устанавливается надбавка в размере 300 рублей, выплачиваемая по основному месту работы.

7.5. Доплаты в размере 1000 рублей специалистам, окончившим государственное учреждение высшего или среднего профессионального образования и впервые принятом в год окончания ими обучения на работу по полученной специальности (далее - молодые специалисты).

Доплаты выплачиваются в составе заработной платы в течение трех лет со дня окончания молодыми специалистами государственных учреждений высшего или среднего профессионального образования и при условии занятия молодым специалистом штатной должности (не менее 1 ставки, одной должности).

Доплаты работникам, работающим на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, не производится.

7.6. Для обеспечения школьных перевозок штатным расписанием предусматривается на одну ставку водителя не более 0,5 ставки сопровождающего воспитателя.

7.7. При расчете фонда оплаты сопровождающего воспитателя предусматриваются доплаты в размере 25 % от тарифной части.

8. Установление выплат стимулирующего характера.

8.1. Администрация Одинцовского муниципального района Московской области может предусматривать Учреждению средства на установление выплат стимулирующего характера в размере от 1 до 10 % фонда оплаты труда данного учреждения.

Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок выплат стимулирующего характера.

Установление выплат стимулирующего характера, в том числе и премиальных выплат, работникам Учреждения производится с учетом результатов деятельности работников, целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемыми локальными нормативными актами Учреждения или коллективным договором, мнения представительного органа работников.

Учреждением предусматриваются следующие виды стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

8.2. Учреждение осуществляет выплаты стимулирующего характера из бюджетных средств в пределах фонда оплаты труда и средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в порядке, установленном Администрацией Одинцовского муниципального района Московской области.

8.3. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя учреждения, устанавливается в размере 1,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

8.4. Руководителю учреждения порядок установления выплат стимулирующего характера определяются Управлением образования Администрации Одинцовского муниципального района Московской области, с учетом мнения представительного органа работников.

Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, устанавливается в размере 1,5-кратного размера его должностного оклада.

8.5. За выполнение особо важных и сложных заданий работникам учреждений выплачивается премия в размере до 3,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки в пределах установленного фонда оплаты труда по

решению и в порядке, установленном Администрацией Одинцовского муниципального района Московской области с учетом мнения представительного органа работников.

9. Установление порядка и условий почасовой оплаты труда.

9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

9.1.1. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

9.1.2. За часы педагогической работы специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совмещения (совместительство) из других организаций.

9.2. Размер оплаты за 1 час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника на установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

9.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (педагогического работника), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

9.3.1. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

9.3.2. Оплата труда членам жюри конкурсов и смотров, членов экспертных групп аттестационных комиссий, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам часовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

9.3.3. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера тарифной ставки первого разряда тарифной сетки по оплате труда рабочих согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

10. Социальные выплаты

10.1. В связи с тяжелой и продолжительной болезнью оказывается материальная помощь в размере до 50 000 рублей.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МКОУ для обучающихся с ОВЗ
Старогородковская
ОШ «Гармония».

**Коэффициент группы
по оплате труда руководителей и заместителей
Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение для обучающихся с
ограниченными возможностями здоровья Старогородковская общеобразовательная
школа «Гармония».**

№ п/п	Наименование должности и требованиям квалификации	Коэффициент группы по оплате труда			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Директор учреждения, имеющий:				
	высшую квалификационную категорию	1,3	1,2	1,1	1,05
	первую квалификационную категорию	1,2	1,1	1,05	1,0
2.	Заместитель директора учреждения, деятельность которого связана с руководством образовательного процесса, имеющий:				
	высшую квалификационную категорию	1,25	1,15	1,05	1,0
	первую квалификационную категорию	1,15	1,1	1,0	1,0
3.	Заместитель директора учреждения по административно-хозяйственной части (работе, деятельности), заместитель директора учреждения по безопасности (по организации безопасности, по обеспечению безопасности), по должностным обязанностям которых не производится аттестация на квалификационную категорию руководящей должности.	1,15	1,1	1,0	1,0
4.	Руководитель (заведующий, начальник, директора, управляющий) структурного подразделения организации, имеющий:				
	высшую квалификационную категорию	1,25	1,15	1,05	1,0
	первую квалификационную категорию	1,15	1,05	1,0	1,0
5.	Главные специалисты (главный бухгалтер, главный инженер, главный методист и др.)	1,1	1,05	1,0	1,0

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МКОУ для обучающихся с ОВЗ
Старгородковская
ОШ «Гармония».

**Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников
Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение для обучающихся с
ограниченными возможностями здоровья Старгородковская общеобразовательная
школа «Гармония».**

№ п/п	Должности педагогических работников	Размер ставок заработной платы (должностных окладов) по стажу педагогической работы (работы по специальности), в рублях						Размер ставок заработной платы (должностных окладов) по квалификационным категориям, в рублях		
		от 0 до 3 лет	от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	свыше 20 лет	II квалификационная категория	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Педагогические работники общеобразовательных учреждений, имеющие высшее образование:									
1.1	Учитель, воспитатель в группе продленного дня	14860	16555	18000	18480	18965	19690	19690	21630	23075
2	Педагогические работники общеобразовательных учреждений, имеющие среднее профессиональное образование:									
2.1	Учитель, воспитатель в группе продленного дня	13660	14860	16555	18000	18480	18480	19690	21630	23075

№ п/п	Должности педагогических работников	Размер ставок заработной платы (должностных окладов) по стажу педагогической работы (работы по специальности), в рублях					Размер ставок заработной платы (должностных окладов) по квалификационным категориям, в рублях		
		от 0 до 2 лет	от 2 до 4 лет	от 4 до 6 лет	от 6 до 10 лет	свыше 10 лет	II квалификационная категория	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Педагогические работники общеобразовательных учреждений, имеющие высшее образование:								
1.1	Педагог-психолог	14860	16555	18000	18480	19690	19690	21630	23075
2	Педагогические работники общеобразовательных учреждений, имеющие среднее профессиональное образование:								
2.1	Педагог-психолог	13660	14860	16555	18000	18000	19690	21630	23075

№ п/п	Должности педагогических работников	Размер ставок заработной платы (должностных окладов) по стажу педагогической работы (работы по специальности), в рублях						Размер ставок заработной платы (должностных окладов) по квалификационным категориям, в рублях		
		от 0 до 3 лет	от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	свыше 20 лет	II квалификационная категория	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Педагогические работники общеобразовательных учреждений, имеющие высшее образование:									
1.1	Учитель-логопед	13715	15275	16600	17045	17500	18165	18165	19955	21280
2	Педагогические работники общеобразовательных учреждений, имеющие среднее профессиональное образование:									
2.1	Учитель-логопед	12600	13715	15275	16600	17045	17045	18165	19955	21280

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
МКОУ для обучающихся с ОВЗ
Старогородковская
ОШ «Гармония».

**Ставки заработной платы (должностные оклады) учебно-вспомогательного персонала
Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение для обучающихся с
ограниченными возможностями здоровья Старогородковская общеобразовательная
школа «Гармония».**

№ п/п	Наименование должностей	Должностные оклады, (в рублях)
1	2	3
1	Ведущий инженер	15 595
2	Секретарь, секретарь-машинистка	8 435
3	Завхоз	9 010

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
МКОУ для обучающихся с ОВЗ
Старгородковская
ОШ «Гармония».

Межразрядные тарифные коэффициенты, тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья Старгородковская общеобразовательная школа «Гармония».

Наименование показателей	Разряды						
	1	2	3	4	5	6	10
Тарифные ставки (в рублях)	7 706	8 022	8 423	8 808	9 810	10 079	14 680

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
МКОУ для обучающихся с ОВЗ
Старгородковская
ОШ «Гармония».

Должностные разряды работника культуры
Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение для обучающихся с
ограниченными возможностями здоровья Старгородковская общеобразовательная
школа «Гармония».

№ п/п	Наименование должностей	Должностные оклады (в рублях)
1	2	3
1	Библиотекарь II категории	13 345

об установлении выплаты стимулирующего характера.

«Согласовано»
 Председатель профкома:
 Жданова М. М.
 08 09 2016 года



Принято на заседании общего
 собрания трудового коллектива
 « 08 » 09 2016 года,
 Протокол № 4

«Утверждаю»
 Директор МКОУ для
 обучающихся с ОВЗ
 Старгородковской
 общеобразовательной школы
 «Гармония»
 Рябизина Е. А.
 08 09 2016 года.



Введено в действие приказом по школе № 89/4
 от « 08 » 09 20 16 года.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУ для обучающихся с ОВЗ Старгородковской общеобразовательной школы «Гармония»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок создания и деятельности комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУ для обучающихся с ОВЗ Старгородковской общеобразовательной школы «Гармония» (далее - комиссия).

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется ФЗ РФ «Об образовании», Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом образовательного учреждения, Положением об оплате труда работников МКОУ для обучающихся с ОВЗ Старгородковской общеобразовательной школы «Гармония», Положением о порядке установления компенсационных, стимулирующих выплат работникам МКОУ для обучающихся с ОВЗ Старгородковской общеобразовательной школы «Гармония».

1.3. Персональный состав комиссии (нечетное число, не менее пяти членов) принимается общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом директора МКОУ для обучающихся с ОВЗ Старгородковской общеобразовательной школы «Гармония» (далее - учреждение) на текущий учебный год.

1.4. Комиссия создаётся в учреждении с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам учреждения стимулирующих выплат.

II. Функции комиссии.

2.1. Основной функцией комиссии является рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат, установленных Положением о порядке установления компенсационных, стимулирующих выплат работникам учреждения, персонально каждому работнику учреждения при наличии средств фонда оплаты труда по результатам труда работников учреждения за предыдущий период (предыдущие полгода для стимулирующих выплат):

2.1.1. Надбавки за почетные звания и знаки отличия в сфере образования и науки.

2.1.2. Надбавка за стаж работы.

2.1.3. Премии по итогам работы за интенсивность и высокие результаты работы.

Источником выплат премий работникам учреждения является экономия фонда заработной платы труда.

Распределение премий по итогам работы за месяц (за указанный период) производится комиссией в соответствии с показателями и критериями эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, установленные Положением о порядке установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат для работников учреждения. Критерии оцениваются в установленных баллах.

Работники учреждения представляют в комиссию результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями.

Комиссия осуществляет анализ представленных работниками результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Комиссия обязана ознакомить работников учреждения с итоговыми оценочными листами.

Конкретные размеры премий работникам устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы на основе следующих расчетов:

- ежемесячно устанавливается сумма средств, направленных на премии, полученных за счет экономии фонда заработной платы труда;
- подсчитывается общее количество набранных баллов по всем категориям работников;
- производится расчет стоимости одного балла по формуле: сумма средств выделенных на премии / количество баллов, набранных по всем категориям работников (в результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла),
- производится расчет суммы премии для каждого работника: денежный вес умножается на сумму баллов конкретного работника (в результате получается размер премии конкретного работника за месяц).

2.1.4. Премия за долголетний добросовестный труд:

Премия при наличии средств выплачивается работникам в связи с юбилеем (50, 55, 60 лет), в связи с профессиональным праздником Днем учителя в размере до одной ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

2.1.5. Материальная помощь:

При наличии экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, благотворительной помощи, направляемых учреждением на оплату труда работников, по их заявлениям может выплачиваться материальная помощь в размере до одной ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по основаниям:

- длительная болезнь работника (2 и более месяцев подряд), по представлению справки из лечебного учреждения;
- нанесение значительного ущерба в результате кражи, пожара, стихийного бедствия, иных чрезвычайных ситуаций;
- платное повышение квалификации (курсовой подготовки) по дополнительным программам;
- в иных особых случаях.

2.2. Внесение предложений по распределению доплат и надбавок стимулирующего характера.

2.3. Принятие решения о присуждении стимулирующих выплат.

III. Задачи комиссии

3.1. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников учреждения на основании результатов труда и представленных результатов самооценки.

3.2. Рассматривает предложения о распределении доплат и надбавок стимулирующего характера.

3.3. Рассматривает ходатайства о поощрении работников за достижение каких-либо результатов.

3.4. Рассматривает заявления работников на оказание материальной помощи.

IV. Состав и организация работы комиссии

4.1. В состав комиссии включаются:

- руководитель учреждения;
- заместитель руководителя учреждения;
- председатель профсоюзного комитета;
- представитель педагогического коллектива учреждения;
- представитель учебно-вспомогательного персонала учреждения;
- председатель родительского комитета.

4.2. Комиссию возглавляет председатель - руководитель учреждения. Председатель назначает заместителя председателя и секретаря комиссии. Заседания комиссии назначает и ведет председатель, а в его отсутствие - заместитель председателя. Подготовку и организацию заседаний комиссии осуществляет секретарь. Секретарь комиссии обладает правом голоса при голосовании.

4.3. Председатель комиссии:

- осуществляет общее руководство деятельностью комиссии;
- вносит предложения по изменению состава комиссии;
- решает организационные вопросы, связанные с деятельностью комиссии;
- подписывает протокол комиссии.

4.4. Секретарь комиссии:

- принимает документацию от заместителя руководителя учреждения;
- извещает членов комиссии о месте и времени проведения заседаний комиссии;
- знакомит членов комиссии с имеющимися сведениями и материалами, связанными с деятельностью комиссии;
- организует заседания и ведет протоколы комиссии;
- формирует выписку из протокола заседания комиссии и направляет ее руководителю учреждения;
- подписывает протокол комиссии.

4.5. Члены комиссии:

- участвуют в обсуждении и принятии решений комиссии, выражают в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания комиссии;
- инициируют проведение заседания комиссии по вопросам, относящимся к компетенции комиссии;
- выполняют поручения, данные председателем (заместителем председателя) комиссии;
- обеспечивают объективность принимаемых решений;
- подписывают протокол комиссии.

4.6. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полгода.

4.7. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение комиссии принимается открытым голосованием. Каждый член комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

4.8. Решение комиссии оформляется протоколом и предоставляется руководителю учреждения в течение 3-х дней после заседания. Нумерация протоколов ведётся от начала года. Протокол комиссии подписывается всеми членами комиссии. Протоколы заседаний комиссии хранятся в учреждении и включаются в номенклатуру дел. Они доступны для ознакомления всем работникам учреждения.

4.9. На основании решения комиссии руководитель учреждения издает приказ. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.

4.10. Вопрос о снятии стимулирующих выплат рассматривается комиссией в случаях наличия дисциплинарного взыскания.

4.11. Вопрос о снятии стимулирующих выплат выносится на рассмотрение комиссии на основании приказа по учреждению о дисциплинарном взыскании работника (при наличии дисциплинарного взыскания).

4.12. Руководитель учреждения знакомит комиссию с имеющимися материалами, являющимися основаниями для снятия (или неустановления) стимулирующих выплат.

4.13. Комиссия во время заседания рассматривает представленные материалы и принимает решение о снятии (или неустановлении) стимулирующих выплат.

4.14. Заседания комиссии носят, как правило, открытый характер.

4.15. Для обсуждения вопросов повестки дня могут быть приглашены лица, не являющиеся членами комиссии. Предложения по приглашению таких лиц готовятся заранее. Об участии в заседании комиссии лиц, не являющихся её членами, сообщается всем членам комиссии.

4.16. Решение о приглашении к участию в заседаниях комиссии лиц, не являющихся ее членами, принимается заблаговременно. Предложения принять участие в заседании комиссии с обоснованием необходимости участия в заседании вручаются указанным лицам не позднее, чем за 3 дня до заседания комиссии.

4.17. Лица, приглашенные для участия в рассмотрении вопроса повестки дня, имеют право голоса. Они проходят на заседания по приглашению председателя и покидают заседание по окончании рассмотрения вопроса.

V. Обеспечение соблюдения принципа «прозрачности» при распределении стимулирующих выплат

5.1. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат и премий.

5.2. Решение комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до сведения работников учреждения в публичной или письменной форме.

5.3. Приказ по учреждению, основанный на решении комиссии, доводится до сведения работника.

5.4. Обжалование решения комиссии или приказа осуществляется работником в установленном законом порядке.

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья Старгородковская общеобразовательная школа «Гармония»

«Согласовано»
 Председатель профсоюзного комитета
 Жданова М. М.
 « 08 » 09 20 16 года.

«Согласовано»
 Председатель Управляющего совета
 Манина Н.В.
 « 08 » 09 20 16 года.

«Утверждаю»
 Директор МКОУ для обучающихся с ОВЗ
 Старгородковская ОШ «Гармония»
 Рябизина Е.А.
 « 08 » 09 20 16 года.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
 Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья Старгородковская общеобразовательная школа «Гармония»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Одинцовского муниципального района, утверждённым Постановлением Главы Одинцовского муниципального района от 11.09.2012 года № 138 ПГл «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Одинцовского муниципального района», Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья специальной (коррекционной) общеобразовательной школы «Гармония», приказом Управления образования от 10.04.2008 г. № 476 «Об утверждении Методических рекомендаций о порядке распределения надбавок стимулирующего характера педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений».

Цель настоящего положения - повышение качества образовательного процесса, развития их творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников общеобразовательного учреждения.

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются два раза в год (в январе и июле) по результатам труда работников общеобразовательного учреждения в предыдущие шесть месяцев.

1.4. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников общеобразовательного учреждения.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется между педагогическими и непедагогическим работниками общеобразовательного учреждения пропорционально фондам оплаты труда данных категорий работников.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам общеобразовательного учреждения распределяются Управляющим советом общеобразовательного учреждения по представлению руководителя общеобразовательного учреждения и согласовываются с первичной профсоюзной организацией. Основанием для стимулирования работников

общеобразовательного учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, утверждённых пунктом 4 настоящего Положения.

1.7. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления при Управляющем совете создаётся комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБС(К)ОУ (далее - Комиссия).

2. Организация деятельности Комиссии

2.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Управляющего совета, которое утверждается приказом по общеобразовательному учреждению.

2.2. Состав комиссии в количестве 7 человек избирается на заседании Управляющего совета простым большинством голосов. В состав Комиссии могут входить члены администрации ОУ, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации, родители.

2.3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который является членом Управляющего совета. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

2.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседания Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем Управляющего совета, директором ОУ.

2.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

2.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.

3.1. Распределение стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения осуществляет Комиссия на основе анализа представленных администрацией результатов профессиональной деятельности работников по установленным критериям. По результатам анализа Комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Комиссия имеет право отправить представленные материалы на доработку администрации ОУ и запрашивать дополнительную информацию у администрации и работников в пределах своей компетенции.

3.2. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом

3.3. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору общеобразовательного учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

3.4. Директор общеобразовательного учреждения инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов)

нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

3.5. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол, который передается в Управляющий совет. На основании протокола Управляющий совет на своём заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.

3.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому педагогическому работнику оформляется приказом по общеобразовательному учреждению.

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения.

4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно на основе примерных и отражаются в настоящем положении. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета, педагогического совета общеобразовательного учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в год.

4.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителей по учебно-воспитательной работе.

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество результатов обучения учащихся			
1.1.	<p>Результаты учебной деятельности обучающихся по курируемым предметам К1</p>	<p>Освоение государственного образовательного стандарта по курируемым предметам базисного учебного плана в процентах к числу обучающихся</p>	<p>5 баллов - 100%; 3 балла - не менее 95%; 1 балл - не менее 90%.</p> <p>Дополнительные баллы за качество знания: 80 - 100% - 5 баллов; 70 - 79% - 4 баллов; 60 - 69% - 3 баллов; 50 - 59% - 2 балла.</p> <p>Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 99-80% - 3 балла; менее 80% - 1 балл; ниже 80% - 0 баллов.</p> <p>Дополнительные баллы за качество знаний: 85 - 100% - 5 баллов; 75 - 84% - 4 баллов; 65 - 74% - 3 балла; 51 - 64% - 2 балла.</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие.</p>
		<p>Освоение обучающимися образовательных стандартов: - итоговые административные контрольные работы учащихся - контроль техники чтения</p>	<p>Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 91 - 94% - 1 балл; Дополнительные баллы за качество знаний: 85 - 100% - баллов; 75 - 84% - 4 баллов; 65 - 74% - 3 балла; 51 - 64% - 2 балла.</p>
		<p>-независимые региональные и муниципальные контрольные работы, тестирование и др.</p>	<p>Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 91 - 94% - 1 балл; Дополнительные баллы за качество знаний: 85 - 100% - баллов; 75 - 84% - 4 баллов; 65 - 74% - 3 балла; 51 - 64% - 2 балла.</p>

		Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	5 баллов
1.2.	Результативность урочной и внеурочной деятельности по курируемым предметам К2	Победа учащихся на предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и др.	Очные: 5 баллов - международный и всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень. Заочные: 1 балл - международный, всероссийский и региональный уровень. Достижения одного учащегося (коллектива) учитываются один раз по наивысшему показателю. Достижения разных учащихся (коллективов) суммируются.
2. Качество управленческой деятельности			
2.1.	Профессиональные достижения курируемых педагогов К3	Победа педагогов в профессиональных конкурсах (участие в подготовке педагогов)	Очные: 4 баллов - всероссийский уровень; 3 баллов - региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень. Заочные (при условии участия в рецензировании материалов): 1 балл - международный, всероссийский и региональный уровень. Достижения одного педагога учитываются один раз по наивысшему показателю. Достижения разных педагогов суммируются.
		Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др. по направлениям деятельности.	4 баллов - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень.

2.2.	Позитивная динамика инновационной деятельности К4	<p>Реализация инноваций курируемых педагогов: - разработка и внедрение авторских программ, новых учебных программ, учебников;</p> <p>5 баллов - программа прошла экспертизу на областном уровне; 4 балла - программа прошла экспертизу на муниципальном уровне; 3 балла - программа апробирована на 1 уч. год</p>
2.3.	Эффективность деятельности К5	<p>- участие курируемых педагогов в опытно-экспериментальной деятельности</p> <p>5 баллов - участие в федеральном эксперименте; 4 балла - участие в региональном эксперименте; 3 балла - участие в муниципальном эксперименте</p> <p>Баллы суммируются при наличии нескольких экспериментов. 5 баллов</p>
2.4	Расширение внешних связей учреждения К6	<p>Своевременность и качество представляемой аналитической, диагностической, отчетно-статистической информации, оперативность и качество работы по исполнению смет доходов и расходов, оптимальному использованию бюджетных средств</p> <p>Наличие собственных публикаций</p> <p>Связи с общественностью, с вузами</p> <p>4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень. При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы.</p> <p>5 баллов - международный уровень; 3 балла - региональный уровень; 1 балл - муниципальный уровень</p>
3. Физическое здоровье и уровень воспитанности		

3.1. Сохранение здоровья учащихся К7	Коррекция психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы и т.д.)	5 баллов - данная деятельность привела к улучшению здоровья обучающихся (по результатам мониторинга) При наличии призовых мест: 5 баллов - международный и всероссийский уровень; 3 баллов - региональный уровень; 1 балла - муниципальный уровень.
3.2. Управление воспитательным процессом К8	Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д. Результативность деятельности по пропаганде здорового образа жизни среди учащихся	5 баллов - при соответствии; при наличии предписаний контрольно-надзорных служб количество баллов определяется комиссионно. 5 баллов - данная деятельность привела к уменьшению количества обучающихся, имеющих алкогольную и никотиновую зависимость, а также занимающихся токсикоманией 3 балла - данная деятельность привела к увеличению количества обучающихся, посещающих группы оздоровительно-спортивной направленности (бассейн, настольный теннис и др.) 5 баллов - при занятости школьников от 80 до 100%; 3 баллов - при занятости от 60 до 80%
	Занятость учащихся во внеурочное время Эффективность организации различных форм внеклассной и внешкольной работы	5 баллов - международный уровень; 4 баллов - региональный уровень; - призовые места в конкурсах, акции
	Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде	4 балла - при отсутствии или положительной динамике в сторону уменьшения

		Результативность воспитательной работы по искоренению сквернословия в подростковой среде	4 балла - при отсутствии или положительной динамике в сторону уменьшения
3.3	Создание условий для формирования духовно-нравственных качеств личности, национального сознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников К9	- работа музея; - сменных выставок; - постоянно действующие выставки, уголки;	1 балл при наличии положительных отзывов посетителей; 1 балл за организацию выставок не реже 2 в четверть; 1 балл за обновление не реже 1 раза в четверть (за каждую выставку баллы суммируются)
3.4	Исполнительская дисциплина в ведении документации К10	Качественная реализация внутрискольного контроля	3 балла - 100% выполнения ВПК; 2 балла - 95%;

Максимальное количество баллов -90

4.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по воспитательной работе.

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1	Результативность воспитательной работ К 1	Охват учащихся школьной внеурочной деятельностью	5 баллов
		Охвате учащихся дополнительного образования.	5 баллов
		Снижение количества обучающихся, состоящих на учете КДН и ВШУ	5 баллов
1.2	Результативность профилактической работы К 2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	5 баллов
		Отсутствие преступлений и правонарушений среди учащихся.	5 баллов
1.3	Результативная работа на уровне района и поселения К 3	Участие школы в районных конкурсах, выставках, массовых мероприятиях.	5 баллов
		Наличие отрядов ЮИД	5 баллов
		Участие в общественной жизни поселения	5 баллов
		Участие в мероприятиях по линии молодежной политики	5 баллов

	Организация и проведение семинаров по работе детского объединения на уровне района.	5 баллов
	Участие школы в районных конкурсах, выставках, массовых мероприятиях	5 баллов
1.4	Работа с родителями К 4	5 баллов
	Снижение количества семей, состоящих в КДН и ВШУ	5 баллов
	Доля в процентах родителей, вовлеченных в воспитательную работу школы	5 баллов
1.5	Сохранение здоровья учащихся	5 баллов
	Участие в операции «Безопасное колесо»	5 баллов
	Участие в акциях «За здоровый образ жизни»	5 баллов
	Организация летнего отдыха	5 баллов
	Заболеваемость учащихся (дней)	5 баллов

Максимальное количество баллов-85

4.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по безопасности.

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1	Результативность воспитательной работ К 1	Организация и внедрение пропускного режима в образовательном учреждении Проведение мероприятий, обучающих безопасному пребыванию учащихся и сотрудников школы в общеобразовательном учреждении Состояние территории общеобразовательного учреждения Отсутствие детского травматизма	5 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов
1.2	Организационно-методическая деятельность К 2	Участие в семинарах по вопросам безопасности Повышение квалификации и профессиональная подготовка Качественное ведение документации, своевременность представления информации и др. Пополнение банка данных методических материалов по вопросам безопасности	5 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов

Максимальное количество баллов-40

4.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей школы.

№	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому
---	----------	----------------------	--------------------------

п/п		показателю критериев
1.1. Учебные результаты обучающихся К1	<p>1. Обеспечение качества обучения учащихся</p> <p>Освоение обучающимися образовательных стандартов: - Единый государственный экзамен (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 80);</p> <p>- государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 80);</p>	<p>Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 90 - 99% - 4 балла; 80 - 90% - 2 балл; 80% и ниже - 0 баллов.</p> <p>Дополнительные баллы за качество знаний: 80 - 100% - 5 баллов; 70 - 79% - 4 баллов; 60 - 69% - 3 баллов; 51 - 59% - 2 балла.</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.</p> <p>Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 90 - 99% - 4 балла; 80 - 90% - 2 балл; 80% и ниже - 0 баллов.</p> <p>Дополнительные баллы за качество знаний: 85 - 100% - 5 баллов; 75 - 84% - 4 баллов; 65 - 74% - 3 балла; 51 - 64% - 2 балла.</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.</p>

	-независимые муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др.	региональные контрольные работы, тестирование и др.	и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др.	Успеваемость учащихся по предмету:	Учащихся за
	- результаты итоговых административных контрольных работ; - контроль техники чтения;		Успеваемость учащихся по предмету:	Учащихся за	по
	Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее чем у 75% обучающихся), индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации).		80% и ниже - 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний:	85 - 100% - 5 баллов; 75 - 84% - 3 баллов; 65 - 74% - 2 балла; 51 - 64% - 1 балла.	
	Высокий уровень адаптации обучающихся к условиям обучения в учреждении		5 баллов - 3%; 4 балла - 2%; 3 балла - 1%	80-100% - 5 баллов 60-79% - 3 балла 50-59% - 2 балла	

1.2. Внедрение современных образовательных технологий К2	Использование электронных учебников и Интернет-ресурсов в образовательном процессе, средств интерактивного обучения; - Вовлечение обучающихся в создание мультимедийных продуктов: проектов, презентаций. - Использование мультимедийных продуктов, созданных учащимися в учебно-воспитательном процессе	5 баллов - использует систематически; 2 балла - использует периодически При наличии призовых мест: 5 баллов - всероссийский уровень; 4 балла - муниципальный уровень; 2 балла - уровень школы. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
1.3. Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам К3	Результаты участия обучающихся в предметных олимпиадах, творческих и интеллектуальных конкурсах	Победители: Очные: 5 баллов - международный и всероссийский уровень; 4 баллов - региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ. Заочные: 3 балла - международный и всероссийский уровень. Достижения обучающегося в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату При наличии нескольких победителей и призеров баллы суммируются.

<p>1.4. Профессиональные достижения К4</p>	<p>Реализация программ коррекционно-развивающей направленности, составление авторских и адаптированных программ обучения</p> <p>Участники в городских соревнованиях, конкурсах, занявшие - с 4 по 10 место</p> <p>Участники предметных олимпиад, занявших - с 4 по 10 место</p> <p>Активное участие в подготовке общешкольных мероприятий, праздников посёлка, города Одинцово, города Голицыно, предметных недель</p> <p>Победители, призеры и участники конкурсов профессионального мастерства</p>	<p>5 баллов</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла</p> <p>1 балла за каждое мероприятие</p> <p>2 балла</p> <p>Очные: 5 баллов - всероссийский уровень; 4 баллов - региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год. Достижения педагога в конкурсах устанавливаются по наивысшему результату При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</p>
--------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>Наличие публикаций</p> <p>Сайт ОУ</p> <p>Наличие обобщенного опыта работы</p>	<p>4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень. При значительном количестве публикаций баллы суммируются.</p> <p>2 балла - за каждый размещенный материал</p> <p>5 балла - региональный уровень. 4 балла - муниципальный уровень 2 балл - уровень ОУ</p>
<p>1.5. Включенность в методическую работу К5</p>	<p>Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы учреждения.</p> <p>Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)</p> <p>Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т. д.</p> <p>Результаты участия в смотре-конкурсе кабинетов</p>	<p>5 баллов</p> <p>4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. 1 балл - уровень ОУ.</p> <p>При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам - суммируются.</p> <p>5 баллов за разработку авторской программы</p> <p>5 баллов - победа в городском конкурсе-смотре уровень УО 4 балла - 1 место 3 балла - 2 место; 2 балла - 3 место</p>

1.6.	Эффективное использование материальной базы, методического оснащения учебно-воспитательного процесса К6	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данный педагог, и др.),	1 балла - при наличии позитивных отзывов.
1.7.	Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями К7		3 балла
1.8	Исполнительская дисциплина в ведении документации К8	Отсутствие травм во время поредления учебных занятий	3 балла
1.9	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся К9		3 балла
1.10	Реализация дополнительных проектов К10	Экскурсионные и экспедиционные программы Групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся. Социальные проекты.	5 баллов 5 баллов 5 баллов

Максимальное количество баллов -99

4.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности классных руководителей, сопровождающих.

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1.	Позитивные результаты деятельности в качестве классного руководителя, сопровождающего. К10	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися класса Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин	3 баллов - при отсутствии нарушений или положительной динамике в сторону уменьшения. 3 балла - при отсутствии пропусков без уважительных причин; 1 балл - при наличии положительной динамики в сторону уменьшения

	<p>Работа с детьми из социально неблагополучных семей.</p> <p>Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др.</p> <p>Коллективные достижения обучающихся в спартакиадах, проводимых для детей, имеющих отклонение в развитии, днях здоровья, туристических слетах и др.</p> <p>Участие в выездных экскурсиях по городу, посёлку, району, области и за ее пределами. Активное посещение музеев, выставок, театров</p> <p>Оформление отчетных материалов по итогам проведенных мероприятий</p> <p>Результативность воспитательной работы по искоренению сквернословия в подростковой среде</p>	<p>1 балл</p> <p>5 баллов - международный и всероссийский уровень; 4 баллов - региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ.</p> <p>Достижения коллектива в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату.</p> <p>При значительном количестве достижений могут устанавливаться дополнительные баллы.</p> <p>5 баллов - международный и всероссийский уровень; 4 баллов - региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ.</p> <p>Достижения коллектива в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату</p> <p>При значительном количестве мероприятий могут устанавливаться дополнительные баллы.</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла - при отсутствии или положительной динамике в сторону уменьшения</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1.2	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся К11	Обеспечение родителями общешкольных и родительских собраний	посещаемости и классных	4 балла - 90 - 100%; 2 балла - 75 - 89%. 1 балл - 50 - 74%
		Отсутствие жалоб и обращений на неправомерные действия руководителя	родителей на классного	2 балла - при отсутствии.
1.3	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся К12	Отсутствие отрицательной отклонения от нормы состояния зрения, слуха, осанки	динамики	5 баллов
		Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни: простудные заболевания, ОРВИ		5 баллов
		Положительная динамика развития детей с ограниченными возможностями здоровья (но не менее чем у 50% обучающихся в классе, группе)		5 баллов
		Охват обучающихся питанием в соответствии с врачебными рекомендациями с учётом специфики заболевания обучающихся (сбор медицинских документов)		5 баллов - 70% и выше; 4 балла 61-69%; 3 балла - 50-60%
		Выполнение плановых показателей по охвату обучающихся организованными формами отдыха в каникулярное время		3 балла
	Санитарное состояние кабинетов и вклад в развитие кабинета			5 баллов

Максимальное количество баллов - 61

4.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности библиотекарей.

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому критерию
К1	Пополнение фонда школьных библиотек учебниками.	Обеспеченность учебного плана учебниками к началу учебного года.	100% - 5 баллов
К2	Пополнение фонда	Пополнение фонда художественной литературы	5% - 5 баллов;

	школьных библиотек методической, художественной и отраслевой литературы на печатных и электронных носителях согласно нормам пополнения фондов библиотек.	ежегодно не менее 5% от общего количества фонда.	4% - 4 балла; 3% - 3 балла; 2% - 2 балла; 1% - 1 балл.
К3	Внедрение информационных технологий в практику работы школьных библиотек.	Создание базы данных «Ученик», «Учитель», «Методическая работа» и т.д.	5 баллов (максимально)
К4	Организация выполнения плановых заданий по подписке на периодические издания	Выполнение плана подписки на 100%	5 баллов
К5	Профессиональные достижения	Победители и призеры профессионального мастерства	<u>Очные:</u> 5 баллов - всероссийский уровень; 4 баллов - региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень;
		Наличие публикаций	5 баллов - региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень 2 балл - уровень ОУ
		Наличие обобщенного опыта работы	5 баллов - региональный уровень. 4 балла - муниципальный уровень 2 балл - уровень ОУ
		Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые	4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ.
К6	Включенность в методическую работу		

		уроки, мастер-классы и др.)	При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам - суммируются.
К7	Межведомственные отношения с библиотекой посёлка, города.	Наличие договора и плана работы.	3 баллов
К7	Реализация дополнительных проектов	Экспериментальные и экспериментальные программы	5 баллов
		Групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся. Социальные проекты.	5 баллов 5 баллов
			5 баллов

Максимальное количество баллов - 57

4.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогов-психологов.

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися К1	Положительная динамика познавательной и эмоционально-волевой сферы обучающихся со сложными дефектами в развитии (экспериментальная программа)	5 баллов - 60-70% 4 баллов - 50-60%
		Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы одаренных детей	5 баллов - от 70% и выше
		Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы детей «группы риска»	5 баллов - от 60% и выше
		Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее чем у 75% обучающихся)	5 баллов - от 70% и выше
		Высокий уровень адаптации обучающихся-надомников к новым условиям обучения (обучение в условиях учреждения)	80-100% - 5 баллов 60-79% - 3 балла 50-59% - 2 балла

		Высокий уровень адаптации выпускников начальной школы к условиям обучения в среднем звене	80-100% - 3 баллов 60-79% - 2 балла 50-59% - 1 балла
1.2.	Внедрение современных информационных технологий К2	Использование компьютерных программ в диагностике и коррекционно-развивающей деятельности; Использование мультимедийных продуктов в работе с учащимися, их родителями, педагогами	3 балла
1.3	Взаимодействия с узкими специалистами школы и иными образовательными учреждениями К3	<u>Активное взаимодействие:</u> с учителем-логопедом с классными руководителями учителями предметниками воспитателями ГППД	2 балла 1 балл 1 балл 1 балл
1.4.	Профессиональные достижения К4	Победители и призеры профессионального мастерства	Очные: 5 баллов - всероссийский уровень; 4 баллов - региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год. Достижения педагога в конкурсах устанавливаются по наивысшему результату При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
		Победители конкурса психологических кабинетов	3 балла - первое место 2 балла - второе место 1 балл - третье место

		Наличие публикаций	5 баллов - региональный уровень. 4 балла - муниципальный уровень 2 балл - уровень ОУ
		Наличие обобщенного опыта работы	3 балла - региональный уровень. 2 балла - муниципальный уровень 1 балл - уровень ОУ
1.5.	Включенность в методическую работу К5	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. 1 балл - уровень ОУ. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам - суммируются.
		Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д.	5 баллов за разработку авторской программы
		Разработка коррекционно-развивающих программ	5 баллов
1.6.	Признание высокого профессионализма педагога-психолога обучающимися и их родителями К6	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога-психолога со стороны родителей	2 балла - при наличии позитивных отзывов.
1.7.	Реализация дополнительных проектов К7	Экспериментальные и инновационные программы групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся. Социальные проекты.	5 баллов 5 баллов 5 баллов

Максимальное количество баллов - 80

4.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей-логопедов.

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Обеспечение качества обучения учащихся			

1.1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности К1	<p>Охват учащихса логопедической помощью из числа обучающихся на дому</p> <p>Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи обучающимся нуждающимся в логопедическом сопровождении</p> <p>Положительная динамика развития устной и письменной речи учащихся 1-4 классов</p>	5 баллов
1.2. Внедрение современных информационных технологий К2	Использование компьютерных программ в коррекционно-развивающем обучении;	3 балла
1.3 Транслирование и обобщение опыта работы К3	Наличие публикаций	5 баллов - региональный уровень. 4 балла - муниципальный уровень 2 балл - уровень ОУ
1.4. Включенность в методическую работу К4	Наличие обобщенного опыта работы	5 баллов - всероссийский уровень; 4 балла - региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень. 2 балла - уровень школы.
1.5. Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями К5	<p>Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)</p> <p>Разработка коррекционно-развивающих программ</p> <p>Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя-логопеда со стороны родителей.</p>	5 баллов - при наличии позитивных отзывов. 5 баллов

1.6	Реализация дополнительных проектов К6	Экспериментальные и экспедиционные программы Групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся. Социальные проекты.	5 баллов 5 баллов 5 баллов
-----	---------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------

Максимальное количество баллов - 60

4.10. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности социальных педагогов.

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Позитивнее результаты деятельности социального педагога К1	Отсутствие правонарушений в ОУ.	5 баллов - 100% 4 балла - 80% 3 балла - менее 80%
		Результативность участия школьников в соответствующих конкурсах, акциях, проектах: муниципальный уровень; региональный уровень;	1 место - 5 баллов; 2 место - 4 балла; 3 место - 3 балла; участие - 2 балла. 1 место - 5 баллов; 2 место - 4 балла; 3 место - 3 балла; участие - 2 балла.
2.	Включенность в методическую работу	Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения	75 - 100% - 5 баллов; 50 - 74% - 4 балла.
		Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время	75% и выше - 5 баллов.
		Разработка программ активных курсов, факультативов, кружков и т. д.	5 баллов за разработку авторской программы

К2	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т. п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам - суммируются.
3.	Профессиональные достижения К3	Победители, призеры и участники конкурсов профессионального мастерства Наличие публикаций Наличие обобщенного опыта работы
4.	Признание высокого профессионализма социального педагога К4	Отсутствие жалоб и обращений родителей на непрофессиональные действия социального педагога Награждение: - муниципальный уровень; - региональный уровень;
		Очные: 6 баллов - региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год. Достижения педагога в конкурсах устанавливаются по наивысшему результату При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются. 5 баллов - региональный уровень. 4 балла - муниципальный уровень 2 балл - уровень ОУ 5 баллов - региональный уровень. 4 балла - муниципальный уровень 2 балл - уровень ОУ 2 балла
		4 балла; 5 баллов.

5.	Взаимодействие с субъектами профилактики К5	Активное взаимодействие: КДН и ЗП по Одинцовскому району ОДН УВД по Одинцовскому району Детский наркологический диспансер Отдел опеки и попечительства; ОЦДИК	Общее количество 6 баллов 1 балл; 1 балл; 1 балл; 1 балл; 1 балл; 1 балл; По 1 баллу за каждую организацию
6	Реализация дополнительных проектов К6	Экскурсионные и экспедиционные программы Групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся. Социальные проекты.	5 баллов 5 баллов 5 баллов

4.11. Критерии оценки педагогической деятельности воспитателей (в том числе ПДД)

Максимальное количество баллов - 74

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	
1.1.	Учебные результаты воспитанников ПДД К 1	1. обеспечение качества обучения учащихся Качество выполнения домашних заданий. Положительная динамика уровня сформированности общеучебных или социальных умений и навыков	3 балла - положительный отзыв учителей, родителей 3 балла
1.2	Сохранение и укрепление здоровья воспитанников К 2	Положительная динамика учебных результатов воспитанников (ПДД) Отсутствие и уменьшение количества пропусков занятий (в ПДД) без уважительных причин Применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.) Сопровождение детей при перевозке	3 балла - при отсутствии пропусков без уважительных причин; 3 балла - систематическое применение 3 балла

1.3. Результативность внеурочной деятельности воспитанников ГПД К 3	Вовлечение учащихся в кружковую работу. Активное участие воспитанников(ГПД) в жизни школы, социуме	3 балла 3 балла
1.4. Профессиональные достижения К 4	Победители и призеры конкурсов профессионального мастера	<p>Очные:</p> <p>5 баллов - всероссийский уровень; 4 балла - региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень.</p> <p>Заочные:</p> <p>4 балла - всероссийский уровень.</p> <p>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год.</p> <p>Достижения педагога в конкурсах устанавливаются по наивысшему результату</p> <p>При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастера баллы суммируются.</p> <p>5 баллов - региональный уровень. 4 балла - муниципальный уровень 2 балл - уровень ОУ</p>
1.5. Включенность в методическую работу К 5	<p>Наличие обобщенного опыта работы</p> <p>Наличие публикаций</p> <p>Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)</p>	<p>5 баллов - региональный уровень. 4 балла - муниципальный уровень 2 балл - уровень ОУ</p> <p>4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. 1 балл - уровень школы.</p> <p>При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам - суммируются.</p>

		Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д.	5 баллов разработка авторской программы
1.6.	Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями К 6	Наличие позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в ППД, где работает данный педагог, отсутствие подтвержденных жалоб на педагога, отсутствие фактов перевода обучающихся из группы, где работает данный педагог по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг).	2 балла - при наличии
1.7	Реализация дополнительных проектов К7	Экскрсионные и экстендиционные программы Групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся. Социальные проекты.	5 баллов 5 баллов 5 баллов

Максимальное количество баллов -65

4.12. Критерии оценки профессиональной деятельности учителя физической культуры.

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. обеспечение качества обучения учащихся			
1.1.	Позитивные результаты деятельности К 1	Охват обучающихся работой физкультурно-оздоровительной работой (физкультурно-спортивные праздники, соревнования, дни здоровья и т.д.) в режиме учебного и внеучебного времени Охват учащихся утренней гимнастикой Охват учащихся секционными занятиями (теннис настольный, шахматы, шашки, плавание)	5 баллов - 100% от числа учащихся, посещающих уроки лечебной физической культуры 5 баллов - 100% от числа учащихся, посещающих уроки физической культуры 10 баллов

		Результаты участия в городской спартакиаде	5 баллов - 1 место 4 балла - 2 место 3 балла - 3 место 2 балла - 4-7 места
		Взаимодействие с учреждениями дополнительного образования спортивной направленности и учреждениями спорта	2 балла за группу
1.4.	Признание высокого профессионализма инструктора по физической культуре обучающимися и их родителями К 2	Наличие позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей и учащихся.	2 балла - при наличии
1.5	Реализация дополнительных проектов К3	Экспериментальные и экспедиционные программы Групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся. Социальные проекты.	5 баллов 5 баллов 5 баллов
Максимальное количество баллов - 44			

4.13. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей директоров по административно-хозяйственной части

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего требованиям	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда)	5 баллов - при отсутствии неисполненных предписаний контрольно-надзорных служб; при наличии предписаний контрольно-надзорных служб количество баллов определяется комиссионно.

К 1	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	5 баллов
	Высокая сохранность учебного и лабораторного оборудования	5 баллов
	Применение общеобразовательного учреждения к новому учебному году	10 баллов - «принята с поощрением» (по итогам работы соответствующей комиссией) 5 баллов - «принята» (по итогам работы соответствующей комиссией)
	Качественная работа оборудования в комнате приема пищи	5 баллов
	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	5 баллов
	Бесперебойная работа школьного автотранспорта	3 балла
	Качественная работа по заключению договоров, привлечение дополнительных источников финансовых и материальных средств	10 баллов
Достижения общеобразовательного учреждения К 2	Наличие достижений общеобразовательного учреждения по благоустройству и озеленению территории и т.д. (победа в соответствующих конкурсах)	10 баллов
	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес заместителя директора по АХЧ со стороны учащихся, родителей, педагогов	2 баллов - при наличии позитивных отзывов.
Признание высокого профессионализма заместителя директора обучающимися, их родителями и педагогами К 3	Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала	5 баллов

Максимальное количество баллов - 60

4.14. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретаря

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
-------	----------	----------------------	-----------------------------------------------

		1. Качество условий обучения и воспитания учащихся	
1.1	Позитивные результаты деятельности секретаря К 1	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др. Соблюдение сроков исполнения документации Создание банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.) Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес секретаря со стороны администрации, педагогов, родителей	15 баллов - без замечаний 15 баллов - без замечаний 5 баллов - при соблюдении сроков По 5 баллов за каждый банк данных, который ведётся секретарём 5 баллов 5 баллов
	Признание высокого профессионализма секретаря К 2		5 баллов - при наличии позитивных отзывов

Максимальное количество баллов - 70

4.15. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика помещений

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности К 1	Качество ежедневной уборки помещений. Качество генеральной уборки помещения Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	5 баллов - без замечаний 5 баллов - без замечаний 5 баллов 5 баллов

1.2	Признание высокого профессионализма К 2	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на непропорциональные действия	2 баллов
-----	--------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------	----------

Максимальное количество баллов - 22

4.16. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности гардеробщика (вахтёра)

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности К 1	Качество пропускного режима в общеобразовательном учреждении Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии Помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья	5 баллов - без замечаний 5 баллов 5 баллов 5 баллов
1.2	Признание высокого профессионализма К 2	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на непропорциональные действия	2 баллов

Максимальное количество баллов - 22

4.17. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности К 1	Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время	5 баллов - без замечаний 5 баллов - без замечаний 5 баллов

1.2	Признание высокого профессионализма К 2	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на непропорциональные действия	2 баллов
-----	-----------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------	----------

Максимальное количество баллов - 17

4.18. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности сторожа К 1	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии	5 баллов 5 баллов 5 баллов
1.2	Признание высокого профессионализма К 2	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на непропорциональные действия	2 баллов

Максимальное количество баллов - 17

4.19. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инженера по обслуживанию компьютерной техники

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности К 1	Бесперебойная работа компьютерной техники Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер Качественное техническое сопровождение сайта общеобразовательного учреждения	10 баллов 1 балл за каждый компьютер, но не более 30 баллов 5 баллов
1.2	Признание высокого профессионализма К 2	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на непропорциональные действия	2 баллов

Максимальное количество баллов - 47

4.20. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности водителя

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1	Позитивные результаты деятельности К 1	Безопасность перевозки пассажиров, без происшествий	5 баллов
		Оснащённость средствами пожаротушения, аптечкой	5 баллов
		Обслуживание и обеспечение бесперебойной работы автотранспорта	5 баллов
		Проверка технического состояния транспортного средства	5 баллов
1.2	Признание высокого профессионализма К 2	Своевременная подача транспорта, отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов	2 баллов

Максимальное количество баллов-22

4.21. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1	Позитивные результаты деятельности К 1	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	5 баллов
		Качество выполнения ремонтных работ	5 баллов
		Выполнение сварочных работ по ремонту ограждений	5 баллов
		Работа с химически опасными материалами	5 баллов

Максимальное количество баллов-20

5. Показатели, уменьшающие размер надбавок.

Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными и (или) управленческими упущениями. Ими могут быть:

- Нарушение трудовой дисциплины;
- Невыполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции;
- Ухудшение качества оказываемых услуг;

- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- Нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- Невыполнение сметы расходов Учреждения;
- Неудовлетворительная организация школьного питания;
- Наличие обоснованных устных и письменных жалоб;
- Неудовлетворительное состояние территории Учреждения;
- Необеспечение сохранности здания и имущества.


6. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы.

6.1. В случае несогласия с решением Управляющего совета о распределении стимулирующей части заработной платы работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

«Согласовано»
 Председатель Профсоюзного
 комитета
 Жданова М. М.
 «08» 04 20 16 года.



«Согласовано»
 Председатель Управляющего
 совета
 Манина Н. В.
 «08» 04 20 16 года.



«Утверждаю»
 Директор МКОУ для
 обучающихся с ОВЗ
 Старогородковская ОШ
 «Гармония»
 Рябизина Е. А.
 «08» 04 20 16 года.



Положение

о порядке установления доплат и надбавок педагогическим работникам Муниципального казенного общеобразовательного для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья Старогородковской общеобразовательной школы «Гармония» за работу, не входящую в круг основных обязанностей

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ на основании Закона РФ «Об образовании». Постановления Главы Одинцовского муниципального района Московской области от 11.09.2012 года № 138 ПГЛ «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений постановления Главы администрации Одинцовского муниципального района, с изменениями. Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области с изменениями на 28 декабря 2011 года, Устава школы и коллективного договора между администрацией и трудовым коллективом. Настоящее положение вводится в целях сохранения отраслевых особенностей оплаты труда педагогических работников. Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора ОУ по согласованию с профсоюзным комитетом школы в пределах средств, выделяемых на оплату труда работников ОУ.

Размеры доплат работникам за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах выделенных средств и закрепляются в коллективном договоре и настоящим Положением.

Действие данного Положения распространяется на всех штатных и внештатных работников школы.

Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора школы сроком на один учебный год при проведении тарификации в начале учебного года.

Доплаты и надбавки работникам ОУ могут быть сняты приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом ОУ:

- при добровольном отказе работника выполнять работу, определенную установленной доплатой или надбавкой;
- при невыполнении работником работ, определенных установленной доплатой или надбавкой, более двух месяцев;
- снижении качественных показателей работы;
- при нарушении трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, жалоб со стороны участников образовательного процесса.

1. Доплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника.

1.1. Доплаты за проверку тетрадей:

1.1.1. Учителям русского языка, математики - до 20 %;

Учителям химии, физики, черчения, биологии, географии, истории, иностранных языков - до 15 %.

Учителям начальных классов - до 18 %.

1.1.2. Доплата за проверку тетрадей может быть снижена на 1 % - 10 % в случаях:

- отсутствия необходимых рабочих тетрадей у учащихся;
- небрежное и неаккуратное их ведение;
- нерегулярные и некачественные проверки.

1.2. Доплаты и надбавки за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом и не входящую в круг основных обязанностей педагогических работников

1.2.1. Доплата за руководство общественно-полезным и производственным трудом - до 20 %.

1.2.2. Доплата педагогическим работникам за общественно-полезный и производственный труд до 50 %.

1.2.3. Разовая доплата педагогам за участие в итоговой аттестации выпускников в форме ЕГЭ: за участие в 1 экзамене - до 10 %.

1.2.4. Доплата за руководство школьными методическими объединениями учителей, председателю школьного ПМПК - до 50 %.

1.2.5. Доплата за наставничество - до 50 %.

1.2.6. Доплата за организацию школьного питания - до 20 %.

1.2.7. Доплата за ведение отчетной документации по питанию - до 60 %.

1.2.8. Доплата за организацию летнего отдыха учащихся - до 50 %.

1.2.9. Доплата за руководство в ОУ работой по охране труда и ТБ, предупреждению ДТП - до 50 %.

1.2.10. Доплата за осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде, условий коллективного договора, за работу по защите социальных гарантий трудящихся - до 50 %.

1.2.11. Доплата за дежурство на школьных вечерах, участие в рейдах в местах массового отдыха молодежи - до 20 %.

1.2.12. Доплата за ведение документации педсоветов, протоколов совещаний, оформление больничных листов - до 5 %.

1.2.13. Доплата за работу по сбору материала и созданию школьного музея - до 15 %.

1.2.14. Организация деятельности школьной газеты, радио, телевидения - до 10 %.

1.2.15. За заведование учебно-опытным участком - до 10 %.

1.2.16. Надбавка учителям-предметникам за заведование учебными кабинетами: обновление учебно-наглядных пособий - до 20 %.

1.2.17. Доплата за дежурство учителей, организация дежурства обучающихся и систематический контроль за его осуществлением - до 20 %.

1.2.18. Доплата за техническое сопровождение и музыкальное оформление мероприятий школьного, районного и краевого уровня - до 50 %.

1.2.19. Учет военнообязанных, педагогическая работа с допризывной молодежью - до 20%.

1.2.20. За работу художником-оформителем, оформление интерьеров - до 15 %.

1.2.21. За организацию внеклассной работы по предмету: проведение конкурсов, тематических вечеров, предметных недель, конференций обучающихся - до 20 %.

1.2.22. Работа с сайтом учреждения, его обновление - до 30 %.

1.2.23. За работу по привлечению благотворительных средств на укрепление материально-технической базы образовательного учреждения - до 20 %.

1.2.24. Доплата Уполномоченному по правам участников образовательного процесса - до 20 %.

1.2.25. За содержание газонов, уход за клумбами, фитолайн помещений - до 10%.

1.2.26. За организацию внеурочной деятельности обучающихся, групп обучающихся в каникулярное время (экскурсии, посещение музеев, выставок, кинотеатров, культурно-массовых мероприятий) - до 10%.

1.2.27. За организацию подвоза обучающихся на школьном автотранспорте - до 20 %.

1.2.28. За выполнение обязанностей контрактного управляющего - до 10 %.

СОГЛАШЕНИЕ
Администрации и профсоюзной организации
школы «Гармония» по охране труда.
«08» 04 2016 года.

Администрация Муниципального казенного общеобразовательного учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья Старгородковская общеобразовательная школа «Гармония» в лице директора школы Рябизиной Елены Анатольевны, действующей на основании Устава, и профсоюзная организация школы в лице председателя профкома Ждановой М. М., действующей на основании Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Администрация школы со своей стороны обязуется создать безопасные условия труда для работников школы в соответствии с действующим законом РФ «Об образовании», Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемых учредителем - Управлением образования Администрации Одинцовского муниципального района.

2. Работники школы со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законом РФ «Об образовании», Уставом школы, Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей школы.

3. Администрация обязуется:

3.1 Предоставлять работникам школы работу по профилю из специализации в объеме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования.

3.2 Предоставлять отпуска в летнее время.

3.3 Обеспечивать санитарные, температурно-климатические нормы и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3.4 Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а так же средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами.

3.5 Обеспечивать помещения и здание учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.

3.6 Организовывать питание детей.

3.7 Обеспечивать учебно-воспитательный процесс пособиями и инвентарем.

3.8 Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.

3.9 Обеспечивать защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.

3.10 Обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников учреждения.

4. Работники школы обязуются:

4.1 Соблюдать требования охраны труда, санитарной гигиены и требовать их соблюдения от обучающихся.

4.2 Выполнять должностные обязанности по охране труда.

4.3 Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в кабинетах регулярное проветривание.

4.4 Обеспечивать контроль за поведением обучающихся на переменах и на экскурсиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.

4.5 Обеспечивать безопасность обучающихся при проведении различных школьных мероприятий.

4.6 Оказывать помощь Администрации при проведении различных мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

5. При невыполнении работниками школы своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация школы имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

6. При невыполнении администрацией школы своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники образовательного учреждения имеют право обжаловать бездействие администрации в Управлении образования Администрации Одинцовского муниципального района.

Директор школы «Гармония»



Рябизина Е. А.

«08» 04 2016 г.

Председатель профсоюзного комитета

Жданова М. М.

«08» 04 2016 г.

Уполномоченное лицо по охране труда

Горячкина Т.И.

«08» 04 2016 г.

Расчетный листок, предусмотренный программой 1 С Бухгалтерия

Примерный образец

**Организация: МКОУ Старогородковская общеобразовательная школа
"Гармония"**

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК
ЗА

Организация: МКОУ Старогородковская общеобразовательная школа
"Гармония"

Подразделение:

К выплате:

Должность:

Оклад
(тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
						НДФЛ		
						Профсоюзные взносы		
						Выплачено:		

Долг предприятия на начало

0,00

Долг предприятия на конец

0,00

Общий облагаемый доход:

Вычетов на детей: 0,00

К коллективному договору от 23 мая 2016 года
 Между администрацией и трудовым коллективом Муниципального казенного
 общеобразовательного учреждения для обучающихся с ОВЗ Старогородковской ОШ «
 Гармония»

На основании Соглашения о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Закона Московской области № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области» и в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации о минимальной заработной плате в Московской области производить доплату заработной платы техническому персоналу, работающему по внутреннему трудовому совместительству до минимальной заработной платы соответственно 14 200 рублей

Директор школы « Гармония»

Председатель профсоюзного комитета

Уполномоченное лицо по охране труда



Рябизина Е. А.

«05» марта 2018г.

Жданова М. М.

«05» марта 2018г.

Грибкова О. А.

«05» марта 2018г.

Изменения
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ от 23 мая 2019г.

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья Старгородковская общеобразовательная школа «Гармония»

(полное наименование общеобразовательной организации в соответствии с Уставом)

на ___2016-2019___ год (ы)

1.Внести изменения в статью 15 Раздела I. Общие положения 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует до 23 мая 2019 г.

Изложив в следующей редакции читать 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует до 23 мая 2022 г.

От работодателя:

Директор
образовательной
образовательной
организации



От работников:

Председатель профсоюзной
организации
организации

