****

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Хохловская средняя общеобразовательная школа им. В.С. Адонкина Белгородского района Белгородской области».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

 Закон Белгородской области от 05.07.2007 № 122 г. «О социальном партнерстве в Белгородской области»;

Отраслевое соглашение департамента образования Белгородской области и региональной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2017 годы.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Шандура Людмилы Федоровны (далее – работодатель);

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

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 3 дней после его подписания.

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

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

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

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

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

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

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

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

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 2021 г. включительно.

**II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, изменении И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРа**

 2. Стороны договорились, что:

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

 2.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва

"О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

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

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

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

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

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

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

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

Массовым является увольнение 1% от общего числа работников в течение 30 дней.

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

 - предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

 - проработавшие в организации свыше 10 лет;

 - одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

 - одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

 - родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

 - награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

 - педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (2 месяца) с сохранением среднего заработка.

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

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

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

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

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

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

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

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

**III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать своевременно профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений от фонда оплаты труда.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях. Финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о проведении аттестации педагогических работников образовательных учреждений Белгородской области для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям и Положением об аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, утвержденными приказом департамента образования, культуры и молодежной политики Белгородской области от 28 января 2011 года № 219 «Об утверждении нормативных документов, регламентирующих проведение аттестации педагогических работников образовательных учреждений области».

**Iv. рабочее время и время отдыха**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, *годовым календарным учебным графиком*, графиками работы (*графиками сменности*), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации (Приложение №1).

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

4.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)[[1]](#footnote-2).

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

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

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

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

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

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

4.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

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

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

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

4.10. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

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

4.12. Продолжительность рабочей недели - шестидневная или пятидневная; непрерывная рабочая неделя соответственно с одним или двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

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

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

4.22. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

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

4.23. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

• при рождении ребенка в семье — 3 дня;

 • для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу — 3 дня;

• в связи с переездом на новое место жительства — 3 дня;

 • для проводов детей в армию — 3 дня;

 • в случае свадьбы работника (детей работника) — 3 дня;

• на похороны близких родственников — 4 дня.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.29. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).(Приложение №6)

4.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

4.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

**V. Оплата и нормирование труда**

5.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором (ст. 136 ТК РФ), 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за отработанным.

 При увольнении – в день выдачи трудовой книжки и других документов, подтверждающих работу в образовательном учреждении.

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

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

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

5.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе принятой в регионе и территории системы оплаты труда работников отрасли с учётом надбавок и доплат, определённых новой методикой оплаты труда, отраслевым соглашением между работодателями и профсоюзами.

На основании постановления правительства Белгородской области от 12 марта 2012 года № 114-пп «О внесении изменений в постановление правительства Белгородской области от 30 октября 2010 года № 367-пп», постановлением администрации Белгородского района от 09 апреля 2012 года № 33 «О внесении изменений в постановление администрации Белгородского района от 20 декабря 2010 года № 122» работникам при условии полной занятости с учетом фактически сложившейся нагрузки и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки, разработанным в учреждении, устанавливается размер месячной начисленной заработной платы. Работодатель гарантирует размер минимальной заработной платы работников организации, отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), на уровне минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

5.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются с учетом стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, других показателей.

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

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

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

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

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

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

* при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
* при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
* при получении высшего образования.

5.10. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное в соответствии с Постановлением администрации Белгородского района Белгородской области от 28 мая 2015 г. №43 "Об утверждении положения о выплате денежных средств (подъемных) молодым специалистам - педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений Белгородского района Белгородской области"

5.11. Работникам, награжденных ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 500 р.

5.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест)в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

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

**VI. Социальные гарантии и льготы**

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

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

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

6.2.3. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, достигшим пенсионного возраста (женщины 55 лет, мужчины 60 лет). Размер помощи не должен быть меньше 0,5 должностного оклада (Приложение №6)

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

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

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

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

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

6.2.6. Работодатель обеспечивает выплату женщинам ежемесячного пособия по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет (за счет средств ФСС)

**VII. Охрана труда и здоровья**

7. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (Приложение №2).

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

7.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

7.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

7.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

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

7.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с приложением №3 к настоящему коллективному договору.

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

7.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

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

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

7.4. Работники обязуются:

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

7.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

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

7.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

7.6. Организовывать и проводить физкультурные и оздоровительные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультуно- спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий.

7.7. Создавать и развивать физкультурно-спортивные клубы, организованные в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

**VIII. Гарантии профсоюзной деятельности**

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

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

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

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

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

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

8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

8.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

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

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

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

* учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
* согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

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

* принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
* составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
* установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
* установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (ст. 100 ТК РФ);
* привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
* установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
* принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
* принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
* утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
* определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
* определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
* формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
* формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
* принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
* изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

* сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
* представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
* представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
* установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
* распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
* утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
* установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ) (Приложение №7);
* распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

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

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

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

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

* сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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

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

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

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

**IX. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации**

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

9.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

**X. Контроль за выполнением коллективного договора.**

**Ответственность сторон коллективного договора**

10. Стороны договорились:

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

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

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (*либо на условиях, определенных сторонами*).

**От работодателя: От работников:**

Руководитель Председатель

образовательной организации первичной профсоюзной

 организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Ф.Шандура \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.И.Новинская

(подпись, Ф.И.О.) (подпись, Ф.И.О.)

М.П. М.П.

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г. «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г.

 *Приложение № 1*

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТобщим собранием коллективаМОУ «Хохловская средняя общеобразовательная школаим. В.С. Адонкина Белгородского района Белгородской области»7 сентября 2018 года**,** протокол№ 2 | УТВЕРЖДЕНприказом по школеот «7» сентября 2018 года № 202Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Ф. Шандура  |

Правила

**внутреннего трудового распорядка для работников**

**МОУ «Хохловская средняя общеобразовательная школа**

**им. В.С. Адонкина Белгородского района Белгородской области»**

1. **Общие положения.**

1.1. Настоящие правила внутреннего распорядка для работников (далее – правила) разработаны в соответствии ст.100 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, ч.7 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» с Уставом МОУ « Хохловская СОШ» (далее – школа).

1.2. Правила основываются на принципах уважения прав и свобод человека и гражданина и являются обязательными для соблюдения всеми участниками образовательного процесса школы.

1.3.Настоящие правила доводятся до сведения всех работников образовательного процесса.

1. **Прием и увольнение работников.**

**2.1.**При приеме на работу (заключении трудового договора) в соответствии со ст. 65 ТК РФ администрация школы требует у поступающего следующие документы:

* паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
* предоставление трудовой книжки, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
* страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
* документ воинского учета – для военнообязанных и лиц подлежащих призыву на военную службу;
* документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующих специальных знаний или специальной подготовки;
* справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшимся уголовному преследованию:
* предъявление медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении, выдаваемого поликлиникой по месту жительства;
* ИНН;
* свидетельства о браке (или разводе);
* свидетельства о рождении детей;
	1. Лица, поступившие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности и графика работы. Сотрудники (педагоги) – совместители предоставляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы.
	2. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации
	3. Прием на работу оформляется приказом, который доводится до сведения работников под роспись. Перед допуском к работе вновь поступившего работника, а равно переведенного на другую работу, администрация школы обязана:
* ознакомить с порученной работой, его должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности, ознакомить работника с настоящими Правилами – проинструктировать по правилам техники безопасности, санитарии, противопожарной охране, а так же правилами пользования служебными помещениями.
	1. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, личная карточка формы Т-2,автобиографии, копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовки, заявления о приеме на работу, копии приказа о приеме на работу, трудовой договор, копия паспорта, копия пенсионного свидетельства, копия ИНН, копия документа воинского учета, аттестационный лист (для педагогических работников), копии свидетельства о рождении детей, копии свидетельства о заключении и расторжении брака, копии документов о наградах и поощрениях, копии приказов о переводе, увольнении (или выписки из них), согласия работника на обработку персональных данных, справки на наличие (отсутствие) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращение уголовного преследования, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Личное дело хранится в школе.

* 1. Перевод работников на другую работу производится только с их письменного согласия кроме случаев, когда допускается временный перевод без согласия работников: по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника и в связи с простоем в т.ч. частным (ст. 72, 74 ТК РФ).
	2. Увольнение:
* за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин (пункт 5 ст. 81 ТК РФ);
* прогул или отсутствие на работе более четырех часов в течение рабочего дня без уважительных причин (пункт 6а ст. 81 ТК РФ), появление на работе в нетрезвом состоянии, а также в состоянии наркотического или токсического опьянения (пункт 6(б) ст. 81 ТК РФ), совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации (пункт 7 ст. 81 ТК РФ).
	1. Запись по 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.
	2. Согласно ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (права на управление транспортным средством) в соответствии с федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

**3. Права и обязанности работников.**

Все работники школы обязаны:

**3.1.**Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации школы, использовать все рабочее время для полного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам исполнять их трудовые обязанности.

**3.2.**Систематически повышать свою деловую квалификацию.

**3.3.**Соблюдать требования правил охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации.

**3.4.**Проходить в условленные сроки периодические медицинские осмотры, гигиеническое обучение, соблюдать санитарные правила, гигиену труда, пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты.

**3.5.**Соблюдать правила пожарной безопасности и пользования помещениями школы.

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

**3.7.**Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

**3.8.**Беречь имущество школы, бережно использовать материалы, рационально использовать электроэнергию, тепло, воду.

**3.9.**Вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и вежливыми с родителями и членами коллектива школы.

**3.10.**Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

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.

Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами

1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Россйской Федерации;

12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

5) право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

1. Педагогические работники обязаны:

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

11) соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

2. Педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

4. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, учитывается при прохождении ими аттестации.

1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории.

2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

3. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, осуществляется [аттестационными комиссиями](http://base.garant.ru/70688122/), формируемыми федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых эти организации находятся, а в отношении педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, проведение данной аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

4. Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

**4.Обязанности администрации.**

Администрация школы обязана:

**4.1.**Организовать труд педагогов и других работников школы 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 нагрузку на следующий год.

**4.2.**Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования.

**4.3.**Осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных 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 труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия.

**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 знания и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по ТБ, санитарии и гигиене, противопожарной охране.

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

* 1. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся.
	2. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками, утвержденными ежегодно.

**5.Рабочее время.**

* 1. В школе устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями для работающих в 1-3, 10 классах и 6-ти дневная рабочая неделя для работающих в 4–9, 11 классах. Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 36 часовой рабочей недели. Графики работы утверждаются директором школы по согласию с профсоюзным органом и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания.
	2. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

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

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

Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один выходной день для хозяйственной работы и самообразования.

* 1. 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 заканчиваться по истечении 20 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств утверждается на месяц по согласованию с профсоюзным органом.
	2. 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 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 занятий в пределах установленного им рабочего времени.

* 1. Общее собрание, заседание педагогического Совета, занятия школьных объединений совещания не должны продолжаться, как правило, более 2 часов, родительское собрание – 1,5 часов, собрание школьников – 1 часа, занятие кружков, секций от 45 минут до 1,5 часа.
	2. Учителям не разрешается по своему усмотрению изменять расписание занятий и график работы; отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними; удалять учащихся с уроков, курить в помещениях школы.
	3. Разрешается присутствовать на уроках посторонним лицам по согласованию с администрацией школы. Вход в класс после начала занятий разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.

Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся во время проведения уроков.

* 1. Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее 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 трудоспособности в первый день выхода на работу.

**5.10.** В помещениях школы запрещается: находиться в верхней одежде и головных уборах; громко разговаривать, шуметь в коридорах во время уроков**.**

**6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.**

**6.1.**Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, проявление самодеятельности, либо небрежности, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

**6.2.**За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие меры дисциплинарного взыскания:

* замечание;
* выговор;
* увольнение по пунктам 5,6,7 ст. 81 ТК РФ; п. 1, 2 ст.336 ТК РФ.

**6.3.**До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения, либо устное объяснение не препятствуют применению взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и Устава школы может быть проведено по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятие по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом.

**6.4** Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпусков работника.

* 1. Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое полагается данное взыскание.

*Приложение № 2*

Согласовано: Утверждаю:

Председатель профкома Директор

 МОУ «Хохловская СОШ»

\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.И. Новинская \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Ф.Шандура

«20» ноября 2018 г. «20» ноября 2018 г.

**СОГЛАШЕНИЕ**

**по проведению мероприятий по охране труда**

**на 2019 год**

**МОУ «Хохловская средняя общеобразовательная школа им. В.С. Адонкина Белгородского района Белгородской области»**

Администрация и комитет профсоюза МОУ «Хохловская СОШ» заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2019 г. руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование | Количество | Ед.изм. | Сумма, руб. | Ответственные, срок исполнения | Отметка о выполнении |
| 1. 2
 | Подготовить акты разрешения на проведение занятий в учебных кабинетах, в мастерской, спортивной площадке |  |  |  | Шандура Л.Ф.,К началу учебного года |  |
| 1. 3
 | Провести испытание гимнастических снарядов, спортинвентаря, спортивного оборудования |  |  |  | Канищева А.Р., к началу учебного года |  |
| 1. 4
 | Приобрести рабочие халаты для технического персонала | 10 | шт. | 7500 | Лазарева Е.Б., по возможности финансирования |  |
| 1. 6
 | Обеспечить школу дезсредствами | 10 | кг | 2500 | Лазарева Е.Б., к началу учебного года |  |
| 1. 7
 | Обеспечить прохождение техосмотра школьного транспорта и страхование | 1 | шт | 5000 | Шандура Л.Ф. |  |
| 1. 8
 | При проведении ремонта школы, учебных кабинетов уделить особое внимание соблюдению требований ТБ | школа |  |  | Шандура Л.Ф., Лазарева Е.Б., лето  |  |
| 1. 10
 | Обновление наглядных пособий для уголка по охране труда | 1 | К-т | 1500 | Лазарева Е.Б |  |

Приложение 3

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПредседатель ПК\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Новинская Т.И.«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. | УТВЕРЖДАЮДиректор школы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Ф.Шандура«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. |

Перечень должностей

МОУ «Хохловская средняя общеобразовательная школа им. В.С. Адонкина

Белгородского района Белгородской области»

на обеспечение спецодеждой и дезсредствами

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Должность  | Наименование  |
| 1 | Уборщик служебных помещений | Халат, косынка. Мыло, дез. средства, хлорамин |
| 2 | Повар | Халат, косынка. Мыло, дез. средства, хлорамин |
| 3 | Кухонный рабочий | Халат, косынка. Мыло, дез. средства, хлорамин |
| 4 | Лаборант | Халат, косынка. Мыло, дез. средства, хлорамин |
| 5 | Дворник | Халат, мыло |
| 6 | Завхоз | Халат |
| 7 | Водитель | Х/б костюм. Мыло |

*Приложение №4*

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПредседатель ПК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Новинская Т.И.«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. | УТВЕРЖДАЮДиректор школы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Ф.Шандура«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. |

Перечень оснований предоставления

материальной помощи и ее размеров

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Основание предоставления материальной помощи | Сумма |
| 1. | Членам профсоюзной организации школы после операции (из средств профкома). | 1000 руб. |
| 2. | Членам профсоюзной организации школы на приобретение лекарственных средств, в связи с болезнью работника школы или ребенка (из средств профкома). | 1000 руб. |
| 3. | Работникам школы, достигшим возраста: 50,55 лет – женщины; 50, 60 лет – мужчины (из средств учреждения) | 0,5 ставкибаз. оклада |
| 4. | При выходе на пенсию  | 0,5 ставкибаз. оклада  |

*Приложение №5*

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПредседатель ПК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Новинская Т.И.«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. | УТВЕРЖДАЮДиректор школы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Ф.Шандура«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. |

# Перечень оснований предоставления

**материальной помощи и ее размеров.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Основание предоставления материальной помощи** | **Сумма** |
| 1. | Членам профсоюзной организации школы после операции (из средств профкома). | 1000 руб. |
| 2. | Членам профсоюзной организации школы на приобретение лекарственных средств, в связи с болезнью работника школы или ребенка (из средств профкома). | 1000 руб. |
| 3. | Работникам школы, достигшим возраста: 55 лет – женщины; 60 лет – мужчины (из средств учреждения) | 0,5ставкибаз.оклада |

*Приложение №6*

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПредседатель ПК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Новинская Т.И.«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. | УТВЕРЖДАЮДиректор школы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Ф.Шандура«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МОУ «Хохловская СОШ» длительного отпуска сроком до одного года.**

1.Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МОУ «Хохловская СОШ »

2.Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с п.5 ст.47 Закона Российской Федерации «Об образовании» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее-длительный отпуск) не реже , чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3.Встаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск,засчитывается время работы в муниципальных образовательных учреждениях,имеющих государственную аккредитацию,в должностях и на условия, предусмотренных в приложениях к настоящему Положению.

4.Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работыустанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5.В стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается:

фактически проработанное время;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранилось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично(в том числе время вынужденного оплаченного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующим восстановлением на работе);

время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранилось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени ,когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

6.Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается в следующих случаях:

при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения и поступления на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимость от перерыва в работе;

при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российском образовательном учреждениях за рубежом , если перерыв не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи установлением инвалидности ,если перерыв в работе не превысил трех месяцев(трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию (согласно медицинскому заключению),препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию;

при переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7.Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что отрицательно не отразиться на деятельности образовательного учреждения.

8.Очередность и время предоставления длительного отпуска, его продолжительность, присоединение к очередному оплачиваемому отпуску решается учреждением образования в соответствии с Коллективным Договором и Уставом.

9.Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения. Оплата отпуска не производиться.

Длительный отпуск директору оформляется приказом Минобразования России.

10.За педагогическим работником ,находящемся в длительном отпуске в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии ,что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп(классов).

11.Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

12.Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, отпуск этот подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переноситься на длительный срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переноситься, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

**Перечень**

**должностей, работа которых засчитывается**

**в стаж непрерывной преподавательской работы**

1. Перечень должностей, работа которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы:

* учитель;
* учитель-логопед;
* преподаватель-организатор основ безопасности;
* педагог дополнительного образования;
* музыкальный руководитель;
* инструктор по физической культуре;
* воспитатель.

2. Перечень должностей, работа которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:

* директор школы;
* заместитель директора, деятельность которого связана с образовательным процессом;
* социальный педагог;
* педагог психолог;
* старшая вожатая;
* педагог-библиотекарь.

Время работы на должностях, указанных в пункте на должностях в пункте 2 настоящего Перечня засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях. Перечисленных в пункте 1 настоящего Перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятий штатной должности) в следующем объеме: не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и образовательных учреждениях.

Приложение №7

|  |  |
| --- | --- |
| **Принято:** на общем собрании работников МОУ «Хохловская СОШ»Протокол №\_\_\_\_ «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2017 года**Согласовано:** Председатель профсоюзного комитета МОУ «Хохловская СОШ»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.И. Новинская «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2017 года | **Утверждено:**Директор МОУ «Хохловская СОШ»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Ф. ШандураПриказ №\_\_\_\_\_«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2017 года |

**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда**

**муниципального общеобразовательного учреждения**

**«Хохловская средняя общеобразовательная школа им. В.С. Адонкина**

**Белгородского района Белгородской области»**

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения «Хохловская средняя общеобразовательная школа им. В.С. Адонкина Белгородского района Белгородской области» (Далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 года №273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановление администрации Белгородской области от 30 ноября 2006 года № 236-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования»в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального общеобразовательного учреждения «Хохловская средняя общеобразовательная школа им. В.С. Адонкина Белгородского района Белгородской области» (далее - МОУ).

1.2. Стимулирующий фонд оплаты труда МОУ состоит из стимулирующей части фонда оплаты труда директора и стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного, административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала.

1.3. Настоящее Положение устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда всех категорий работников МОУ, определяет перечень показателей результативности профессиональной деятельности (критерии) по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.

1.4. Стимулирующие выплаты всем категориям работников (административно-управленческий, педагогический, учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал) устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.5. Положение принимается на общем собрании работников, согласовывается с профсоюзным комитетом, утверждается приказом по МОУ.

1.6. Положение распространяется на все категории работников МОУ.

1.7. Стимулирующие выплаты директора МОУ устанавливаются решением Совета по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных организаций Белгородского района, состав которого утвержден Постановлением администрации Белгородского района от 16.08.2016 года №117 «Об утверждении состава Совета и Положения о Совете по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных организаций Белгородского района».

**2. Порядок распределения стимулирующей части**

**фонда оплаты труда работников МОУ.**

2.1 Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ, осуществляется Управляющим советом два раза в год по итогам учебных полугодий (на 1 сентября и 1 января). Выплаты стимулирующего характера работникам МОУ устанавливаются локальным актом организации.

2.2 Состав Управляющего совета утверждается приказом директора МОУ.

2.3 Управляющий совет принимает решение о размере стимулирующих выплат работникам МОУ, на основании сводной ведомости. Решение Совета оформляется протоколом.

2.4 Размер стимулирующих выплат работникам МОУ, рассчитывается путем умножения итогового количества баллов на стоимость одного балла.

2.5 На основании протокола Управляющего совета директор МОУ издает приказ о размере стимулирующих выплат работникам МОУ с обязательным ознакомлением работника под роспись.

2.6 Стимулирующие выплаты работникам МОУ, устанавливаются два раза в год по следующим отчетным периодам: с 1января по 31 августа и с1 сентября по 31 декабря.

2.7. Система стимулирующих выплат всех категорий работников МОУ(основных и внешних совместителей), осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и включает в себя гарантированные и поощрительные выплаты по результатам оценки профессиональной деятельности работников МОУ.

2.8. Гарантированные стимулирующие выплаты за наличие государственных и отраслевых наград устанавливаются в фиксированном денежном выражении:

- за звание «Заслуженный учитель» - 3000 рублей;

- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования РФ» - 500 рублей.

- за непрерывный медицинский стаж:

 от 3 до 5 лет - 20%,

 свыше 5 лет –30%.

- за выслугу лет по специальности (бухгалтерские работники):

от 1 года до 5 лет – 10%,

от 5 до 10 лет – 15%,

от 10 до 15 лет – 20%,

свыше 15 лет – 30%.

- за работу в поселках городского типа, городских поселениях (педагогическим работникам, медицинскому персоналу, специалистам) - 25%.

В случае если работник одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплата производится по наибольшему размеру соответствующих доплат. Размер указанных стимулирующих доплат в МОУ не может превышать 50% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.9. Основанием для установления стимулирующих выплат являются критерии результативности профессиональной деятельности.

2.10.Для вновь принятых работников, работников вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников перешедших с одной должности на другую (в разных категориях персонала) стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда.

2.11. При переходе с одной должности на другую (в одной категории персонала) баллы сохраняются при письменном заявлении работника МОУ.

2.12. В целях обеспечения государственно – общественного характера управления создается Рабочая группа по проверке достоверности предоставляемых сведений для назначения стимулирующих выплат работникам МОУ (далее – Рабочая группа).

**3. Организация деятельности Рабочей группы по проверке достоверности предоставляемых сведений для назначения стимулирующих выплат работникам МОУ**

3.1 Состав Рабочей группы в количестве не менее 5 человек утверждается приказом директора МОУ. В состав Рабочей группы могут входить член Управляющего совета, председатель первичной профсоюзной организации. Председателем Рабочей группы является член Управляющего совета.

3.2. Работники, обязаны представить председателю Рабочей группы оценочные листы(приложение 1) и подтверждающие документы к ним, заполненные в соответствии с критериями результативности профессиональной деятельности не позднее 15 августа и 15 декабря текущего года.

3.3. Члены Рабочей группы в течение десяти дней осуществляют анализ представленных оценочных листов, для назначения стимулирующих выплат. В случае установления Рабочей группой существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в 3-х дневный срок.

3.4. Рабочая группа обязана ознакомить, а работники, в свою очередь, ознакомиться с итоговым оценочным листом. С момента ознакомления с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление, на имя директора МОУ, о несогласии с оценкой результативности профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе с аналитическими материалами.

3.5. Ответ о результатах по рассмотрению заявления предоставляется работнику в течение 3-х дней.

3.6. После проверки оценочных листов члены Рабочей группы расписываются в них. На основании оценочных листов, с ознакомлением работников, оформляется сводная ведомость(Приложение 2) и подписывается всеми членами Рабочей группы, которая передается в Управляющий совет. На основании сводной ведомости Управляющий совет на своем заседании принимает решение о размере стимулирующих выплат работникам МОУ большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее 2/3 членов. При равном количестве голосов решающим является голос председателя Управляющего совета.

3.7. Работники, не предоставившие в срок, указанный в п. 3.2. настоящего Положения пакет документов, подтверждающих результаты профессиональной деятельности по установленным критериям не будут учитываться при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.8. Аналитические материалы (оценочные листы и сводная оценочная ведомость) хранятся в МОУ в течении 3 лет, подтверждающие документы (грамоты, дипломы, справки и др.) - в течении учебного года.

3.9. Ответственность за хранение аналитических материалов возлагается на секретаря Управляющего совета.

**4. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности работников МОУ (Критерии)**

**. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителей**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п\п** | **Критерии** | **Показатели критериев** | **Кол-во баллов по каждому показателю критериев** |  |
| **1.1.** | **Сформированность предметных компетенций обучающихся**  | Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей, полугодия) по курируемым предметам | 20% обучающихся - 10 баллов10% - 5 баллов5% - 2 балла |  |
| Количество учащихся (%), повысивших отметки по итогам четверти (полугодия) | 20% обучающихся =- 10 баллов10% - 5 баллов5% - 2 балла |  |
| Единый государственный экзамен (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 25); | Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов;95 - 99% - 5 балла;91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний:80 – 100% - 10 баллов;70 – 79% - 8 баллов;60 – 69% - 6 баллов;51 – 59% - 3 балла.Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год. |  |
| Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 25); | Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов;95 - 99% - 5 балла;91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний:85 – 100% - 10 баллов;75 – 84% - 8 баллов;65 – 74% - 6 балла;51 – 64% - 3 балла.Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год. |  |
| Независимые региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др. | Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов;95 - 99% - 5 балла;91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний:85 – 100% - 6 баллов;75 – 84% - 5 баллов;65 – 74% - 4 балла;51 – 64% - 2 балла. |  |
| Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, конференциях всех уровней | на 4% - 5 балловна 2% - 3 баллана 1% - 2 балла |  |
| Победители и призеры предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МО и Н РФ) | Очные:15 баллов – международный и всероссийский уровень;10 баллов – региональный уровень;5 балла – муниципальный уровень;2 балла – уровень ОУ.Заочные:5 балла – международный и всероссийский уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.Примечание: баллы устанавливаются сроком на один календарный год. |  |
| Увеличение количества обучающихся (%), занимающихся исследовательской и проектной деятельностью | на 3% - 5 балловна 2% - 3 баллана 1% - 2 балла |  |
| Результативность исследовательской и проектной деятельности обучающихся  | При наличии призовых мест:12 баллов – всероссийский уровень;10 балла – региональный уровень;5 балла – муниципальный уровень;2 балла - уровень ОУ.Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются. |  |
| **1.2.** |  **Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся** | Увеличение количества обучающихся (%), вовлечённых в создание мультимедийных продуктов  |  на 3% - 5 балловна 2% - 3 баллана 1% - 2 балла |  |
|  Результативность участия школьников в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов | При наличии призовых мест:12 баллов – всероссийский уровень;10 балла – региональный уровень;5 балла – муниципальный уровень;2 балла - уровень ОУ.Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются. |  |
| Увеличение количества обучающихся (%), использующих электронные пособия и Интернет – ресурсы при выполнении домашнего задания  | на 3% - 5 балловна 2% - 3 баллана 1% - 2 балла |  |
| **1.3.** |  **Сохранение и укрепление здоровья обучающихся**  | Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у учащихся класса, в котором работает учитель  | до 5 баллов  |  |
| Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся класса, в котором работает учитель | до 5 баллов |  |
| **1.4.** | **Уровень социализации обучающихся** | Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка. | до 10 баллов |  |
| Охват обучающихся профессиональной подготовкой. | 90% и выше – 10 баллов75-89% - 5 балловДополнительно устанавливаются баллы, если учащиеся осваивают две специальности |  |
| Результативность профессиональной подготовки (% выпускников, получивших квалификационные удостоверения). | 90% и выше – 12 баллов75-89% - 8 балловДополнительно устанавливаются баллы, если учащиеся получили квалификационные удостоверения по двум специальностям |  |
| Наличие индивидуальных образовательных траекторий учащихся, ориентированных на получение профессионального образования (доля старшеклассников, обучающихся по ИУП). | 90% и выше – 10 баллов75-89% - 5 баллов |  |
| Доля старшеклассников, обучающихся по программам профильного обучения | 90% и выше – 10 баллов75-89% - 5 баллов |  |
| Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих кружки, секции, клубы, творческие объединения и т.д. | до 10 баллов |  |
| Успешная социализация детей группы риска (отсутствие или отрицательная динамика распространения алкоголизма и наркомании среди детей группы риска | до 10 баллов |  |
| **1.5.** | **Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями** | Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес заместителя директора со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данных педагог, и др.),  | 2 балла – при наличии позитивных отзывов. |  |
| **1.6** | **Участие педагогов в общественной жизни школы** | Подготовка и участие в мероприятиях | До 15 баллов – региональный и муниципальный уровень.До 10 баллов – уровень ОУ |  |
|  |  | Документооборот | Ведение и заполнение:Сайт – до 10 баллов;Электронная почта – до 10 баллов;Электронный журнал – до 10 баллов;КПМО – до 10 баллов;ЭМОУ – до 10 баллов;Школьная газета – до 10 баллов;И др. – до 10 баллов. |  |
|  |  | Выполнение поручений, не предусмотренных должностной инструкцией | До 10 баллов  |  |
|  |  | Отсутствие замечаний. (За каждое замечание минус 1 балл) | 5 баллов |  |
|  |  | Наличие публикаций | Печатные издания (до 5 баллов за каждую).Интернет, педагогические и личные сайты (1 балл за каждую, но не более 3 баллов). |  |

**4.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п\п** | **Критерии** |  **Показатели критериев** | **Кол-во баллов по каждому показателю критериев** |  |
| **1.1.** | **Сформированность предметных компетенций обучающихся**  | Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей, полугодия) | на 12% - 3 балловна 8% - 2 балла на 4% - 1 балла |  |
| Количество учащихся (%), повысивших отметки по итогам четверти (полугодия) | на 12% - 3 балловна 8% - 2 балла на 4% - 1 балла |  |
| Единый государственный экзамен (обязательные экзамены и экзамены по выбору, процент выбравших экзамен не менее 25); | Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов;95 - 99% - 3 балла;91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний:80 – 100% - 10 баллов;70 – 79% - 8 баллов;60 – 69% - 6 баллов;51 – 59% - 3 балла.Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год. |  |
| Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору, процент выбравших экзамен не менее 25) | Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов;95 - 99% - 3 балла;91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний:85 – 100% - 10 баллов;75 – 84% - 8 баллов;65 – 74% - 6 балла;51 – 64% - 3 балла.Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год. |  |
| Подготовка к ГИА-9, ГИА-11  | 1 балл (по каждому классу и предмету) |  |
| Независимые региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др. | Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов;95 - 99% - 3 балла;91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний:85 – 100% - 6 баллов;75 – 84% - 5 баллов;65 – 74% - 4 балла;51 – 64% - 2 балла. |  |
| Качество знаний по предмету 100% | 5 баллов |  |
| Стабильность или рост качества знаний по результатам независимых тестирований, контрольных и срезовых работ (Бел РЦОКО, МЦОКО) по сравнению с соответствующим качеством знаний по итогам четверти (года) | до 5 баллов |  |
| Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее чем у 75% обучающихся) | до 5 баллов |  |
| Высокий уровень адаптации пятиклассников к условиям обучения  | 80-100% - 3 баллов60-79% - 2 балла50-59% - 1 балла |  |
| Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, конференциях всех уровней | на 4% - 5 балловна 2% - 3 баллана 1% - 2 балла |  |
| Победители и призеры предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МО и Н РФ) | Очные:15 баллов – международный и всероссийский уровень;10 баллов – региональный уровень;5 балла – муниципальный уровень;2 балла – уровень ОУ.Заочные:5 балла – международный и всероссийский уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.Примечание: баллы устанавливаются сроком на один календарный год. |  |
| Увеличение количества обучающихся (%), занимающихся исследовательской и проектной деятельностью | на 3% - 5 балловна 2% - 3 баллана 1% - 2 балла |  |
| Результативность исследовательской и проектной деятельности обучающихся  | При наличии призовых мест:12 баллов – всероссийский уровень;10 балла – региональный уровень;5 балла – муниципальный уровень;2 балла - уровень ОУ.Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются. |  |
| **1.2.** |  **Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся** | Увеличение количества обучающихся (%), вовлечённых в создание мультимедийных продуктов  |  на 3% - 3 балловна 2% - 2 баллана 1% - 1 балла |  |
|  Результативность участия школьников в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов | При наличии призовых мест:12 баллов – всероссийский уровень;10 балла – региональный уровень;5 балла – муниципальный уровень;2 балла - уровень ОУ.Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются. |  |
| Увеличение количества обучающихся (%), использующих электронные пособия и Интернет – ресурсы при выполнении домашнего задания  | на 3% - 3 балловна 2% - 2 баллана 1% - 1 балла |  |
| **1.3.** | **Сформированность коммуникативной компетенции** | Динамика количества (%) обучающихся, занятых литературным творчеством. | На 3% - 5 балловна 2% - 3 баллана 1% - 2 балла |  |
| Результативность литературного творчества учащихся. | При наличии призовых мест и публикаций учащихся:12 баллов – всероссийский уровень;10 балла – региональный уровень;5 балла – муниципальный уровень;2 балла - уровень ОУ |  |
| Динамика количества (%) обучающихся, участвующих в программах международных обменов. | На 3% - 5 балловна 2% - 3 баллана 1% - 2 балла |  |
| Наличие практики изучения учебных предметов (кроме иностранного языка) на иностранном языке  | 15 баллов – не менее 5% уроков проводится на иностранном языке  |  |
| **1.4.** |  **Сохранение и укрепление здоровья обучающихся**  | Использование учителем элементов здоровьесберегающих технологий | до 3 баллов  |  |
| Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся класса, в котором работает учитель | до 3 баллов |  |
| **1.5.** | **Уровень социализации обучающихся** | Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих кружки, секции, клубы, творческие объединения по предмету  | до 3 баллов |  |
|  | **Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями** | Отсутствие жалоб | 2 балла |  |
| Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данных педагог, и др.),  | 2 балла – при наличии позитивных отзывов. |  |
| **1.6** | **Участие педагогов в общественной жизни школы** | Подготовка и участие в мероприятиях | До 15 баллов – региональный и муниципальный уровень.До 10 баллов – уровень ОУ |  |
|  |  | Документооборот | Ведение и заполнение:Сайт – до 10 баллов;Электронная почта – до 10 баллов;Электронный журнал – до 10 баллов;КПМО – до 10 баллов;ЭМОУ – до 10 баллов;Школьная газета – до 10 баллов;И др. – до 10 баллов. |  |
| Выполнение поручений, не предусмотренных должностной инструкцией | До 10 баллов  |  |
| Отсутствие замечаний. (За каждое замечание минус 1 балл) | 5 баллов |  |
|  |  | Наличие публикаций | Печатные издания (до 5 баллов за каждую).Интернет, педагогические и личные сайты (1 балл за каждую, но не более 3 баллов). |  |

**4.3. Критерии оценки профессиональной деятельности учителей начальных классов**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п\п** | **Критерии** | **Показатели критериев** | **Кол-во баллов по каждому показателю критериев** |  |
| **1.1.** | **Сформированность предметных компетенций**  | Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей) | на 12% - 3 балловна 8% - 2 балла на 4% - 1 балла |  |
| Количество учащихся (%), повысивших отметки по итогам четверти (полугодия) | на 12% - 3 балловна 8% - 2 балла на 4% - 1 балла |  |
| Независимые региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др. | Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов;95 - 99% - 3 балла;91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний:85 – 100% - 4 баллов;75 – 84% - 3 баллов;65 – 74% - 2 балла;51 – 64% - 1 балла. |  |
| Стабильность или рост качества знаний по результатам независимых тестирований, контрольных и срезовых работ (БелРЦОКО, МЦОКО) по сравнению с соответствующим качеством знаний по итогам четверти (года) | рост качества знаний - 3 балловстабильность – 1 балла |  |
| Стабильность количества выпускников начальной школы, которые обучаются без троек в 5 классе | 5 баллов |  |
| Уровень сформированности общеучебных интеллектуальных умений младших школьников (учитывается высокий уровень сформированности каждой группы в соответствии с возрастными особенностями и программными требованиями):* информационно - ориентировочных (наблюдение, слушание, чтение)
* операционно-исполнительских (классификация и обобщение)
* контрольно-коррекционных (самопроверка и самоконтроль)
 | 75-85% - 3 баллов65-74% - 2 балла55-64% - 1 балла |  |
| Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее чем у 75% обучающихся) | до 5 баллов |  |
| Высокий уровень адаптации первоклассников к условиям обучения | 80-100% - 3 баллов60-79% - 2 балла50-59% - 1 балла |  |
| Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, конференциях всех уровней | на 4% - 5 балловна 2% - 3 баллана 1% - 2 балла |  |
| Победители и призеры предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МО и Н РФ) | Очные:15 баллов – международный и всероссийский уровень;10 баллов – региональный уровень;5 балла – муниципальный уровень;2 балла – уровень ОУ.Заочные:5 балла – международный и всероссийский уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются. |  |
| Увеличение количества обучающихся (%), занимающихся исследовательской и проектной деятельностью | на 3% - 5 балловна 2% - 3 баллана 1% - 2 балла |  |
| Результативность исследовательской и проектной деятельности обучающихся  | При наличии призовых мест:12 баллов – всероссийский уровень;10 балла – региональный уровень;5 балла – муниципальный уровень;2 балла - уровень ОУ.Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются. |  |
| **1.2.** |  **Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся** | Увеличение количества обучающихся (%), вовлечённых в создание мультимедийных продуктов  |  на 3% - 3 балловна 2% - 2 баллана 1% - 1 балла |  |
|  Результативность участия школьников в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов | При наличии призовых мест:12 баллов – всероссийский уровень;10 балла – региональный уровень;5 балла – муниципальный уровень;2 балла - уровень ОУ.Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются. |  |
| Увеличение количества обучающихся (%), использующих электронные пособия и Интернет – ресурсы при выполнении домашнего задания  | на 3% - 3 балловна 2% - 2 баллана 1% - 1 балла |  |
| **1.3.** |  **Сохранение и укрепление здоровья обучающихся**  | Использование учителем элементов здоровьесберегающих технологий | до 3 баллов  |  |
| Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся класса, в котором работает учитель | до 3 баллов |  |
| **1.4.** | **Уровень социализации обучающихся** | Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих кружки, секции, клубы, творческие объединения по предмету  | до 3 баллов |  |
| **1.5.** | **Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями** | Отсутствие жалоб | 2 балла |  |
| Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данных педагог, и др.),  | 2 балла – при наличии позитивных отзывов. |  |
| **1.6** | **Участие педагогов в общественной жизни школы** | Подготовка и участие в мероприятиях | До 15 баллов – региональный и муниципальный уровень.До 10 баллов – уровень ОУ |  |
|  |  | Документооборот | Ведение и заполнение:Сайт – до 10 баллов;Электронная почта – до 10 баллов;Электронный журнал – до 10 баллов;КПМО – до 10 баллов;ЭМОУ – до 10 баллов;Школьная газета – до 10 баллов;И др. – до 10 баллов. |  |
| Выполнение поручений, не предусмотренных должностной инструкцией | До 10 баллов  |  |
| Отсутствие замечаний. (За каждое замечание минус 1 балл) | 5 баллов |  |
|  |  | Наличие публикаций | Печатные издания (до 5 баллов за каждую).Интернет, педагогические и личные сайты (1 балл за каждую, но не более 3 баллов). |  |

**4.4. Критерии оценки профессиональной деятельности учителей** **физической культуры**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п\п** | **Критерии** | **Показатели критериев** | **Кол-во баллов по каждому показателю критериев** |  |
| **1.1.** | **Сформированность предметных компетенций**  | Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей, полугодия) | на 12% - 3 балловна 8% - 2 балла на 4% - 1 балла |  |
| Количество учащихся (%), повысивших отметки по итогам четверти (полугодия) | на 12% - 3 балловна 8% - 2 балла на 4% - 1 балла |  |
| Сдача норм ГТО | 5 баллов – 70% учащихся и более 3 балла – 50-69% |  |
| Выполнение учащимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки | 4 балла – свыше 90% учащихся;2 балла – от 75 до 89% |  |
| Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее чем у 75% обучающихся) | до 5 баллов |  |
| Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях всех уровней | на 4% - 5 балловна 2% - 3 баллана 1% - 2 балла |  |
| Победители и призеры предметных олимпиад, спортивных соревнований муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МО и Н РФ) | Очные:15 баллов – международный и всероссийский уровень;10 баллов – региональный уровень;5 балла – муниципальный уровень;2 балла – уровень ОУ.Заочные:5 балла – международный и всероссийский уровень. Достижения одного обучающегося (команды) устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся (команд) суммируются. |  |
| **1.2.** |  **Сохранение и укрепление здоровья обучающихся**  | Использование учителем элементов здоровьесберегающих технологий | до 3 баллов  |  |
| Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся класса, в котором работает учитель | до 3 баллов |  |
| Увеличение количества учащихся (%), принимающих участие в мероприятиях спортивной и оздоровительной направленности (дни здоровья, спортивные праздники и т.д.) | на 10% - 10 балловна 5% - 5 балловна 3% - 2 балла |  |
| Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих спортивные секции и клубы  | до 5 баллов |  |
| **1.3.** | **Уровень социализации обучающихся** | Наличие индивидуальных образовательных траекторий учащихся (% старшеклассников, осваивающих программу по физической культуре через выбранный вид спорта) | 90% и выше – 10 баллов75-89% - 5 баллов |  |
| **1.4.** | **Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями** | Отсутствие жалоб | 2 балла |  |
|  | Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данных педагог, и др.), | 2 балла – при наличии позитивных отзывов |  |
| **1.6** | **Участие педагогов в общественной жизни школы** | Подготовка и участие в мероприятиях | До 15 баллов – региональный и муниципальный уровень.До 10 баллов – уровень ОУ |  |
|  |  | Документооборот | Ведение и заполнение:Сайт – до 10 баллов;Электронная почта – до 10 баллов;Электронный журнал – до 10 баллов;КПМО – до 10 баллов;ЭМОУ – до 10 баллов;Школьная газета – до 10 баллов;И др. – до 10 баллов. |  |
| Выполнение поручений, не предусмотренных должностной инструкцией | До 10 баллов  |  |
| Отсутствие замечаний. (За каждое замечание минус 1 балл) | 5 баллов |  |
|  |  | Наличие публикаций | Печатные издания (до 5 баллов за каждую).Интернет, педагогические и личные сайты (1 балл за каждую, но не более 3 баллов). |  |

**4.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности классных руководителей**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п\п** | **Критерии** | **Показатели критериев** | **Кол-во баллов по каждому показателю критериев** | **Кол-во**  |
| **1.1.** | **Уровень социализации обучающихся** | Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка в классе | до 5 баллов |  |
| Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др. | 10 баллов – международный и всероссийский уровень;6 баллов – региональный уровень;3 балла – муниципальный уровень;2 балла – уровень ОУ;1 балл – участие.Достижения коллектива в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, в разных – суммируются. |  |
| Увеличение количества учащихся класса, принимающих участие в социально значимых проектах, акциях и т.д.  | до 5 баллов |  |
| Участие класса в жизни местного социума, волонтёрство | до 5 баллов |  |
| Охвату учащихся класса организованными формами отдыха в каникулярное время | 5 баллов - 75% и выше |  |
| Доля учащихся класса, индивидуальные образовательные достижения которых учитываются с помощью портфолио | свыше 75% - 5 баллов50-14% - 3 балла |  |
| Отсутствие или снижение пропусков уроков без уважительных причин | до 5 баллов |  |
| Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих кружки, секции, клубы, творческие объединения  | до 3 баллов |  |
| Положительная динамика участия учащихся класса в общешкольных мероприятиях  | на 4% - 3 балловна 2% - 2 баллана 1% - 1 балла |  |
| Стабильность или положительная динамика уровня воспитанности учащихся класса | до 3 баллов |  |
| Уровень развития самоуправления в классе | до 3 баллов |  |
| **1.2.** |  **Сохранение и укрепление здоровья обучающихся**  | Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у учащихся класса, в котором работает учитель  | до 5 баллов  |  |
| Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся класса, в котором работает учитель | до 5 баллов |  |
| Положительная динамика развития детей с ограниченными возможностями здоровья (но не менее чем у 50% обучающихся в специальных (коррекционных) классах VII вида) | до 5 баллов |  |
| Охват обучающихся горячим питанием по месту учебы  | 5 баллов – 70% и выше;4 балла 61-69%;3 балла – 50-60% |  |
| Увеличение количества учащихся (%), принимающих участие в мероприятиях спортивной и оздоровительной направленности всех уровней | на 10% - 5 балловна 5% - 3 балловна 3% - 2 балла |  |
|  |  | Коллективные достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах и др. | 10 баллов – международный и всероссийский уровень;6 баллов – региональный уровень;3 балла – муниципальный уровень;2 балла – уровень ОУ.1 балл - участиеДостижения коллектива в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, в разных – суммируются. |  |
| **1.3.** | **Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями** | Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес классного руководителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данных педагог, и др.),  | 2 балла – при наличии позитивных отзывов. |  |
| Обеспечение посещаемости родителями общешкольных и классных родительских собраний | 4 балла – 90 - 100%;2 балла – 75 - 89%.  |  |
| Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей на неправомерные действия классного руководителя | 2 балла - при отсутствии. |  |

**4.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Должность** | **Показатели критериев** | Количество баллов |  |
| **1** | **Заведующий хозяйством** | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, порядок на школьной территории | До10 баллов  |  |
| Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда  | До10 баллов  |  |
| Высокое качество подготовки, организации и проведения ремонтных работ  | До 10 баллов |  |
| **2** | **Уборщик служебных и производственных****помещений** | Высокое качество уборки закрепленной территории | Отсутствие замечаний - 5 баллов |  |
| Участие в ремонте школы (внутренний и внешний) | До 10 балловРазовая премия |  |
| Работа по уборке и благоустройству школьной территории | До 5 баллов |  |
| **4** | **Водитель автобуса** | Обеспечение исправного технического состояния и чистоты автотранспорта | До 10 баллов |  |
| Обеспечение безопасной перевозки детей | До 10 баллов |  |
| Отсутствие ДТП, замечаний | До 5 баллов |  |
| Выполнение поручений, не предусмотренных должностной инструкцией | До 10 баллов |  |
| Участие в ремонте школы, в благоустройстве территории | До 15 баллов |  |
| **5** | **Педагог-библиотекарь** | Сотрудничество с учителями в проведении мероприятий | До 10 баллов  |  |
| Пропаганда чтения как формы культурного досуга (обзор новинок литературы, беседы с учащимися, читательские конференции, дискуссии и др.) | До 10 баллов |  |
| Работа по сохранности фонда учебников | До 10 баллов |  |
| Охват обучающихся внеклассным чтением | 91-100% - 10 баллов81-90% - 9 баллов71-80% - 8 баллов61-70% - 7 баллов51-60% - 6 баллов |  |
| **6** | **Секретарь** | Отсутствие замечаний по исполнению служебных обязанностей | До 10 баллов |  |
| Выполнение поручений, не предусмотренных должностной инструкцией | До 10 баллов |  |
| Участие в ремонте школы, в благоустройстве территории | До 15 баллов |  |
| Отсутствие замечаний | До 5 баллов |  |
| Отсутствие жалоб | 2 балла |  |
| **7** | **Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий** | Своевременное и качественное выполнение работ | До 20 баллов |  |
| Участие в ремонте школы, в благоустройстве территории | До 20 баллов |  |
| **8** | **Сторож** | Отсутствие проникновений в здание школы, повреждений имущества, здания, объектов на огороженной территории | До 5 баллов |  |
| Чистота территории школы и очистка от снега дорожек, входа в школу | До 5 баллов |  |
| **9** | **Повар** | Отсутствие замечаний санитарно-эпидемиологической службы | До 10 баллов |  |
| Правильное и своевременное оформление документации | До 10 баллов |  |
| **10** | **Подсобный рабочий (кухонный)** | Отсутствие замечаний санитарно-эпидемиологической службы | До 5 баллов |  |
| высокое качество уборки закреплённой территории | до 5 баллов |
| **11** | **Социальный педагог** | Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля | До 10 баллов |  |
| Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка, Устава школы учащимися школы | До 10 баллов |  |
| Отсутствие учащихся на учёте в детской комнате милиции | 10 балловПри постановке на учёт снимаются 2 балла за каждого учащегося  |  |
| **12** | **Старший вожатый** | Участие в конкурсах, акциях по ученическому самоуправлению | 10 баллов – международный и всероссийский уровень;6 баллов – региональный уровень;3 балла – муниципальный уровень |  |
| Активность работы ученического самоуправления | До 10 баллов |  |
| Выполнение поручений, не предусмотренных должностной инструкцией | До 10 баллов |  |
| Отсутствие замечаний | До 5 баллов |  |
| Отсутствие жалоб | 2 балла |  |
| **13** | **Дворник** | Участие в благоустройстве территории, участие в ремонте | До 15 баллов |  |
| Выполнение поручений, не предусмотренных должностной инструкцией | До 10 баллов |  |
| Отсутствие замечаний | До 5 баллов |  |
| Отсутствие жалоб | 2 балла |  |
| **14** | **Работа учителя-логопеда** | Положительная динамика в коррекции речи учащихся | До 10 баллов |  |
| Отсутствие жалоб | до 2 баллов |
| **15** | **Лаборант** | Отсутствие замечаний | До 10 баллов |  |
| Участие в ремонте школы, в благоустройстве территории | До 15 баллов |  |
| Отсутствие жалоб | 2 балла |  |
| **16** | **Инструктор по труду** | Участие в благоустройстве территории | До 15 |  |
| Участие в ремонте школьных зданий, оборудование, мебели | До 20 |  |
| **17** | **Педагог-психолог** | Положительная динамика учащихся | До 10 баллов |  |
| **18** | **Преподаватель-организатор ОБЖ** | Результативность внеурочной деятельности (достижения в очных предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных соревнованиях и др.) | До 10 баллов |  |
| Результативно зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, методических конкурсах, МО | До 10 баллов |  |
| Наличие научно-методических материалов ( методические разработки, статьи, печатные издания, интернет-публикации) | Печатные издания (до 5 баллов за каждую).Интернет, педагогические и личные сайты (1 балл за каждую, но не более 3 баллов). |  |



1. Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе». [↑](#footnote-ref-2)