

Директор

МОУ Деяновской ОШ

_____ (С.В.Терникова)

«26» февраля 2019 г.

М.П.



Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ Деяновской ОШ

Лапшова Т.Е. (Лапшова Т.Е.)

«26» февраля 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*Муниципального общеобразовательного учреждения
Деяновской основной школы Пильнинского муниципального района
Нижегородской области
на 2019-2021 годы*

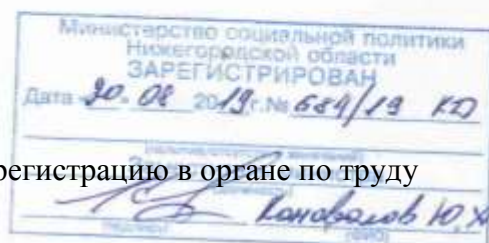
Коллективный договор принят на общем собрании работников Муниципального общеобразовательного учреждения Деяновской основной школы Пильнинского муниципального района Нижегородской области

Протокол от 26 февраля 2019 г. № 1

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный номер

Руководитель органа по труду



СОДЕРЖАНИЕ

I. Общие положения	3
II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	4
III. Рабочее время и время отдыха	8
IV. Оплата и нормирование труда	14
V. Социальные гарантии и льготы	17
VI. Охрана труда и здоровья	19
VII. Гарантии профсоюзной деятельности	21
VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	24
IX. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	25
Приложения	
1. Правила внутреннего трудового распорядка	26
2. Положение о порядке и условиях предоставления длительных отпусков педагогическим работникам образовательной организации	49
3. Положение об оплате труда работников образовательной организации	54
4. Соглашение по охране труда	109

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 Деяновской основной школе Пильнинского муниципального района Нижегородской области (далее – МОУ Деяновская ОШ).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- 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»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы, утвержденное Министерством образования и науки Российской Федерации, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации от 6 декабря 2017 г.;
- Региональное отраслевое соглашение между Министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019-2021 годы;
- Территориальное отраслевое соглашение между Управлением образования, молодежной политики и спорта администрации Пильнинского муниципального района Нижегородской области и Пильнинской районной организацией Профессионального союза работников народного образования на 2017-2019 годы;
- иными нормативно правовыми актами федерального и регионального уровней.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МОУ Деяновской ОШ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ 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 *Терниковой Светланы Викторовны*;
- работники образовательной организации в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации *Лапишовой Татьяны Евгеньевны*.

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

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией¹.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации образовательной организации в форме

¹ Статьи 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации.

преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации и переизбрания председателя первичной профсоюзной организации.

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

1.9. 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.

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

1.11. 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 порядке².

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

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

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

1.15. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.17. Стороны пришли к соглашению, что коллективный договор заключается на три года. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 1 января 2019 года и действует по 31 декабря 2021 года.

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 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 подпись передавать работнику в день заключения.

2.2.2. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать

² Статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации. 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.

2.2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомлять работника под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом МОУ Деяновской ОШ, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомлять работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

2.2.5. 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 2 и 3 статьи 72³ и статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72² Трудового кодекса Российской Федерации, 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 два 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 Трудового кодекса Российской Федерации, при массовых увольнениях работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым является увольнение в следующих случаях:

- 10 % и более в течение трех месяцев;
- 15 % и более в течение шести месяцев;
- 20 % и более в течение календарного года.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме категорий, перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации,

³ Части 2 и 3 статьи 72² и статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (в течении пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно)⁴;
- проработавшие в образовательной организации свыше 10 лет;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, в течение трех лет⁵;
- инвалиды;
- одинокие родители, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- совмещающие работу с обучением в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе⁶.

2.2.9. При сокращении численности или штата работников не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

2.2.10. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает прием новых работников;
- обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;
- создает условия для развития за счет средств физических и (или) юридических лиц образовательной деятельности, не предусмотренной муниципальным заданием;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

2.2.11. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников образовательной организации, право на время для поиска работы (один свободный оплачиваемый день в неделю)⁷.

2.2.12. При наличии вакантных должностей по другой, имеющейся работе, проводить переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора⁸.

2.2.13. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией образовательной организации либо сокращением численности или штата работников образовательной организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством при наличии средств:

- для лиц, проработавших в образовательной организации свыше 10 лет, - 30 процентов среднего месячного заработка;
- для лиц, проработавших в образовательной организации от 5 до 10 лет – 10 процентов среднего месячного заработка.

2.2.14. В случае отказа работников от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и прекращения трудового договора с работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77

⁴ Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» от 03.10.2018 г. № 350-ФЗ.

⁵ С учетом абзаца двенадцатого п. 8.7 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации.

⁶ По аналогии с абзацем третьим п. 4.2 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации.

⁷ С учетом абзаца девятого п. 8.7 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации.

⁸ С учетом п. 2.4.7 областного трехстороннего соглашения.

Трудового кодекса Российской Федерации, производится выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка⁹.

2.2.15. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового договора Российской Федерации с работником – членом профессионального союза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.16. 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 профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.17. Предоставлять возможность дистанционного обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников при наличии финансовых возможностей, если обучение проходит не в Нижегородском институте развития образования.

2.2.18. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года¹⁰.

2.2.19. В случае направления работника на профессиональное обучение или получение 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 командировки¹¹ в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.20. В случае направления работника для прохождения аттестации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту прохождения аттестации и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки¹² в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.21. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

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

2.2.23. Рассматривать вопросы, связанные с изменением структуры МОУ Деяновской ОШ, ее реорганизацией, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.24. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по

⁹ Абзац второй п 4.2. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации.

¹⁰ Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статей 196 и 197 Трудового кодекса Российской Федерации.

¹¹ Статьи 168, 187 Трудового кодекса Российской Федерации.

¹² Статьи 168, 187 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 здоровья¹³.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников МОУ Деяновская ОШ определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка¹⁴, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (должностного оклада).

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 Министерством образования и науки Российской Федерации¹⁵.

3.5. Рабочее время педагогических работников характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской деятельностью. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую деятельность, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов¹⁶, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом

¹³ Часть 3 статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

¹⁴ Статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации.

¹⁵ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

¹⁶ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. «Об утверждении

образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, настоящим коллективным договором, иными локальными актами и личными планами работников.

3.6. В МОУ Деяновской ОШ учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем МОУ Деяновской ОШ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора возможно только:

- по взаимному согласию сторон;

- по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
- сокращения количества классов (групп)¹⁷;
- восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Изменение учебной нагрузки по инициативе работодателя осуществляется в соответствии с законодательством.

3.8. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителю образовательной организации, его заместителям), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при условии, если учителя, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.9. 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 (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества классов или групп продленного дня), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.10. При установлении учителям, для которых МОУ Деяновская ОШ 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 году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в пункте 3.9 настоящего раздела.

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

3.11. 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.

Особенностей режима рабочего времени и отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

¹⁷ Пункт 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении.

3.12. Работники образовательной организации, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору учебную (преподавательскую) работу без занятия штатной должности. Предоставление учебной (преподавательской) работы указанным лицам, а также работникам других организаций осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

3.14. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных учреждениях, находящихся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.15. Режим рабочего времени устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

В образовательной организации устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

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

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный от занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Данный день является рабочим днем учителя.

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

3.17. 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 МОУ Деяновской ОШ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, с их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.18. В каникулярный период, а также в период отмены занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательной организации и др.), в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.19. 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 Трудового кодекса Российской Федерации только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, работники других категорий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.20. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных настоящим коллективным договором, в трудовом договоре установлен иной режим работы (ненормированный рабочий день).

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

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

Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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 в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.22. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60, 97 и 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, а также для сторожей, перерыв для отдыха и приема пищи не устанавливается. Указанным работникам образовательной организации обеспечивается возможность отдыха и приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

Остальным работникам образовательной организации предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью один час¹⁸.

3.24. 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 месяцев¹⁹.

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

3.25. 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 две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы образовательной организации и благоприятных условий для отдыха работников.

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 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.26. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день:

заместителю директора учреждения	10 календарных дней
не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации	10 календарных дней
главному бухгалтеру/бухгалтеру	8 календарных дней
водителю	8 календарных дней

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.27. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, составляет 7 календарных дней²⁰.

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

3.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной

¹⁸ Статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации.

¹⁹ Статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации.

²⁰ Статьи 117, 147 и 209 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 7 Федерального Закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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 работника 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 увольнении²¹;
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца²².

3.30. Исчисление среднего дневного заработка для оплаты отпусков производится за последние три календарных месяца, предшествующих периоду отпуска, если это не ухудшает положение работника. В противном случае, средний заработок исчисляется согласно статье 139 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федеральных законов от 22.08.2004 г. № 122 – ФЗ, от 30.06.2006 г. № 90 – ФЗ)²³.

3.31. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем при наличии производственных возможностей.

3.32. Работодатель обязуется при наличии производственных возможностей предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях²⁴:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до трех дней в связи:

- с проводами сына, призванного на военную службу;
- переездом работника на новое место жительства;
- на похороны близких родственников;
- в случае свадьбы работника (детей работника).

Конкретная продолжительность отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается соглашением сторон.

²¹ Статья 121 Трудового кодекса Российской Федерации.

²² Пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169.

²³ Пункт 4 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (утвержденное Правительством РФ 24.12.2007 №922).

²⁴ Статья 263 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.33. Педагогическим работникам образовательной организации в соответствии со статьей 55 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Положением о порядке и условиях предоставления длительных отпусков педагогическим работникам образовательной организации (Приложение 2).

3.34. В субботу количество часов учебной (преподавательской) работы должно быть не более четырех.

3.35. Для работников образовательной организации, за исключением сторожей, продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час²⁵. Во избежание «окон» у обучающихся организация должна регулировать расписание занятий.

3.36. В образовательной организации неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.37. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.37.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.37.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников образовательной организации производится согласно Положения об оплате труда работников МОУ Деяновской ОШ (Приложение 3), принимаемому с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и разработанному на основании Постановления администрации Пильнинского муниципального района Нижегородской области от 05.04.2012 г. № 246 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Пильнинского муниципального района» (с изменениями и дополнениями от 15.06.2017 г. № 281, от 17.04.2018 г. № 247).

4.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Днями выплаты заработной платы являются: 16 число – за первую половину текущего месяца и 1 число

²⁵ Пункты 2.1 и 2.2 приказа Министерства образования и науки России от 22.12.2014 № 1601 «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».

следующего месяца за вторую половину месяца, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке, указанный в заявлении работника²⁶.

Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени²⁷. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.

Работникам образовательной организации по их заявлению предоставляется возможность получения внеплановых авансов в счет заработной платы в размере не более 50 процентов от месячной заработной платы.

4.3. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера (выплаты за особые условия труда территориального характера (за работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах); выплаты за особые условия труда производственного характера (за обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья); за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, (за работу с неблагоприятными условиями труда (работа с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в ночное время) в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда);
- доплат за дополнительно возложенные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);
- выплат стимулирующего характера.

4.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором,

²⁶ Статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

²⁷ Письмо Роструда от 08.09.2006 № 1557-6 «Начисление авансов по зарплате».

осуществляется при наличии следующих оснований:

- при изменении величины минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы – с даты введения новых минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы по ПКГ;
- при увеличении продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет) – со дня достижения соответствующей выслуги лет, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при награждении государственными и ведомственными наградами – со дня присвоения, награждения.

4.8. Работникам образовательной организации, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям служащих, входящим в ПКГ должностей педагогических работников, награжденным государственными и ведомственными наградами, устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 10 процентов от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по ПКГ. Данная выплата устанавливается при условии соответствия государственной или ведомственной награды типу образовательной организации и (или) характеру профессиональной деятельности работника.

При наличии у работника двух государственных и ведомственных наград выплата стимулирующего характера устанавливается одна по его выбору по одному основанию.

4.9. Устанавливаются условия оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

4.10. Сэкономленные средства фонда оплаты труда направляются на премирование и оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) МОУ Деяновской ОШ.

4.11. 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.

4.12. Штат образовательной организации формируется с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы²⁸.

4.13. Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки²⁹ одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

4.14. После обучения за счет средств образовательной организации работник организации обязуется отработать в организации в течение одного года, в ином случае необходимо

²⁸ Статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

²⁹ Статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

произвести возврат средств, потраченных учреждением на обучение работника³⁰.

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

4.16. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в образовательной организации наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим уважительным причинам педагогических работников продолжавшееся не свыше двух месяцев.

4.17. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой³¹. Работники письменно предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ³²

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются:

- при заключении трудового договора³³;
- при переводе на другую работу³⁴;
- при расторжении трудового договора³⁵;
- по вопросам оплаты труда³⁶;
- при направлении в служебную командировку³⁷;
- при совмещении работы с обучением³⁸;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска³⁹;
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении⁴⁰;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. В пределах финансовых возможностей осуществлять:

- добровольное медицинское страхование;
- частичную оплату лечения в медицинских организациях (санаторно-курортных

³⁰ Абзац пятый части 4 статьи 57, часть 2 статьи 196 Трудового кодекса Российской Федерации.

³¹ Приказ Минобрнауки России от 24.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

³² Выплаты социального характера, основанные на коллективном договоре, не являющиеся стимулирующими, не зависящие от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполнения самой работы, не являются оплатой труда работников (вознаграждением за труд), в том числе и потому, что не предусмотрены трудовыми договорами. Эти выплаты не входят в систему оплаты труда, не являются объектом обложения страховыми взносами и, соответственно, не подлежат включению в базу для начисления страховых взносов

³³ Главы 10, 11 Трудового кодекса Российской Федерации.

³⁴ Глава 12 Трудового кодекса Российской Федерации.

³⁵ Глава 13 Трудового кодекса Российской Федерации.

³⁶ Главы 20-22 Трудового кодекса Российской Федерации.

³⁷ Глава 24 Трудового кодекса Российской Федерации.

³⁸ Глава 26 Трудового кодекса Российской Федерации.

³⁹ Глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁴⁰ Статья 84¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

организациях)⁴¹ не чаще одного раза в три года.

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

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации в пределах финансовых возможностей.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории уровень оплаты труда на срок до одного года с учетом ранее имеющейся квалификационной категории по заявлению работника в случаях:

- длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода;
- по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;
- по возвращении из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории;
- по возвращении из отпуска длительностью до одного года;
- при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- при сокращении численности или штата работников образовательной организации;
- работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, остался один год и менее;
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

5.2.4. Работодатель оказывает всемерное содействие педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, в реализации права на предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделение ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.5. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом директора образовательной организации может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия – до 10000 рублей;
- на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода – 5000 рублей;
- смерти близкого родственника – не менее 5000 рублей;
- в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту – не менее 5000 рублей⁴²;
- при рождении первого ребенка – не менее 3000 рублей⁴³;
- при рождении второго ребенка – не менее 5000 рублей⁴⁴;
- при рождении третьего и последующего ребенка – не менее 10000 рублей;
- молодым специалистам, остро нуждающимся в жилых помещениях, в связи с приобретением жилья – до 10000 рублей;

⁴¹ Часть 3 статьи 40 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

⁴² п. 6 ст. 217 НК РФ

⁴³ максимальный размер выплаты, не подлежащей обложению страховыми взносами, в соответствии с подпунктом «в» пункта 3 части 1 статьи 9 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования», составляет 50000 руб.

⁴⁴ п. 3.12 областного трехстороннего соглашения

- при поступлении ребенка в первый класс – 3000 рублей;
- в связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые) – 3000 рублей;
- к профессиональным праздникам – не менее 3000 рублей;
- к юбилейным датам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет – не менее 5000 рублей;
- к праздничным датам – не менее 1000 рублей.

5.2.6. Устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- выплаты за государственные и ведомственные награды.

5.2.6. Создавать условия для организации питания работников МОУ Деяновская ОШ.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Отстаивать права педагогических работников на пользование льготами по оплате за газ и свет в соответствии с законодательством Российской Федерации и Нижегородской области.

5.3.2. Оказывать содействие в получении материальной помощи работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

5.3.3. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников образовательной организации и их семей.

5.3.4. В целях дополнительной социальной поддержки работников способствовать развитию кредитного потребительского кооператива «Кредитный союз образования», сохранив сложившуюся практику безналичной формы возврата при наличии соответствующего письменного заявления работника.

5.3.5. Осуществлять правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (Приложение 4).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги⁴⁵.

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

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже одного раза в три года.

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

6.1.6. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других

⁴⁵ Статья 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. 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 организации.

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

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

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

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя в соответствии с пунктом 18 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года № 302н, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Указанные осмотры проводятся за счет средств образовательной организации⁴⁶

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях. При понижении температуры до 17°C и ниже⁴⁷ во время отопительного сезона по представлению выборного органа первичной профсоюзной организации переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14° С и ниже в помещении занятия прекращаются.

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

6.1.14. В случае смерти работника, работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на погребение умершего, но не более 10000 рублей, супругу или одному из родственников, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего⁴⁸.

Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, при подтверждении затрат соответствующими документами.

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

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

6.1.17. Оказывать содействие членам комиссии 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 безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

⁴⁶ Часть 6 статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁴⁷ Постановление главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. № 189 г. Москва «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях»

⁴⁸ С учетом пункта 1 статьи 10 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 8-ФЗ «О погребении и похоронном деле».

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

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

6.4. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

6.5. Работники обязуются:

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

6.5.2. 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.

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

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.7. Стороны совместно:

- способствуют формированию культуры здорового образа жизни;
- совершенствуют профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников организации;
- осуществляют комплекс мер по повышению качества образования работников;
- создают условия для обеспечения доступности жилья;
- повышения качества жизни работников⁴⁹.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

7.2. В случае, если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем⁵⁰, руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной

⁴⁹ Пункт 2.3 Соглашения о взаимодействии в области социально-трудовых отношений между Правительством Нижегородской области, «Облсовпроф» и «Нижегородской ассоциацией промышленников и предпринимателей» на 2018-2020 годы

⁵⁰ Статьи 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации.

организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента⁵¹.

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

7.3.2. Соблюдать права выборного органа первичной профсоюзной организации, установленные законодательством и настоящим коллективным договором⁵².

7.3.3. Не препятствовать представителям выборного органа первичной профсоюзной организации в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав⁵³.

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

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

7.3.6. 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.

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации помещения, спортивные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны⁵⁴.

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

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

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

- установление системы оплаты труда работника, включая порядок стимулирования труда

⁵¹ Часть 6 статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁵² Глава 58 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁵³ Статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 11 Закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

⁵⁴ Статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

- в организации⁵⁵;
- принятие правил трудового распорядка⁵⁶;
 - составление графика сменности⁵⁷;
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам⁵⁸;
 - привлечение к сверхурочным работам⁵⁹;
 - установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы⁶⁰;
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни⁶¹;
 - установление очередности предоставления отпусков⁶²;
 - принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям⁶³;
 - принятие решений о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене⁶⁴;
 - утверждение формы расчетного листка⁶⁵;
 - определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей⁶⁶;
 - определение сроков проведения специальной оценки условий труда⁶⁷;
 - формирование аттестационной комиссии в образовательной организации⁶⁸;
 - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений⁶⁹;
 - изменение условий труда⁷⁰;
 - принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.
- 7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности штата работников организации⁷¹;
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации⁷²;
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание⁷³;
 - повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность⁷⁴;
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального

⁵⁵ Статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁵⁶ Статья 190 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁵⁷ Статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁵⁸ Статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁵⁹ Статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁶⁰ Статья 105 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁶¹ Статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁶² Статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁶³ Статья 100 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁶⁴ Статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁶⁵ Статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁶⁶ Статья 196 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁶⁷ Статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁶⁸ Статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁶⁹ Часть 6 статья 45 Закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

⁷⁰ Статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁷¹ Статьи 81, 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁷² Статьи 81, 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁷³ Статьи 81, 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁷⁴ Пункт 1 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

поступка, несовместимого с продолжением данной работы⁷⁵;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника⁷⁶.

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем⁷⁷;

- представление к присвоению почетных званий⁷⁸;

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами⁷⁹;

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда⁸⁰;

- установление размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время⁸¹;

- распределение учебной нагрузки⁸²;

- утверждение расписания занятий⁸³;

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера⁸⁴;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы⁸⁵.

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации⁸⁶;

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72² Трудового кодекса Российской Федерации;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора⁸⁷.

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации производится увольнение председателя (заместителя председателя) первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям⁸⁸:

- сокращение численности или штата работников образовательной организации⁸⁹;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации⁹⁰;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание⁹¹.

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях,

⁷⁵ Пункт 8 часть 1 статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁷⁶ Пункт 2 статья 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁷⁷ Статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁷⁸ Статья 191 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁷⁹ Статья 191 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁸⁰ Статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁸¹ Статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁸² Статья 100 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁸³ Статья 100 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁸⁴ Статьи 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁸⁵ Статьи 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁸⁶ Статьи 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁸⁷ Часть 2 статья 405 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁸⁸ Статьи 374, 376 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁸⁹ Пункт 2 часть 1 статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁹⁰ Пункт 3 часть 1 статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁹¹ Пункт 5 часть 1 статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка⁹².

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

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы⁹³.

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

8.10. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных

⁹² Часть 3 статья 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁹³ Часть 3 статья 39 Трудового кодекса Российской Федерации.

профсоюзных органов.

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

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

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

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации МОУ Деяновской ОШ
Лапшова Т.Е.
«26» февраля 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ Деяновской ОШ
С.В.Терникова
«26» февраля 2019 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ МОУ ДЕЯНОВСКАЯ ОШ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) являются локальным нормативным актом Муниципального общеобразовательного учреждения Деяновской основной школы Пильнинского муниципального района Нижегородской области.

1.2. Правила разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Типовым положением об образовательном учреждении, Уставом учреждения и иными нормативными актами, регулирующими вопросы трудовых отношений.

1.3. Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности работодателя – МОУ Деяновская ОШ и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.4. Правила регулируют порядок приема и увольнения работников образовательной организации, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, основные права, обязанности и ответственность сторон, работающих по трудовому договору.

1.5. Правила имеют цель - способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.6. Правила утверждены директором образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники МОУ Деяновская ОШ реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (эффективного контракта).

Сторонами трудового договора являются работник и МОУ Деяновская ОШ как юридическое лицо – работодатель, представленный директором МОУ Деяновская ОШ.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой – хранится в МОУ Деяновская ОШ.

2.1.3. Трудовой договор может заключаться:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть

установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.1.4. Прием педагогических работников на работу производится согласно статье 331 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.5. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев, а для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- б) лиц, не достигших возраста 18 лет;
- в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- д) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- ж) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.6. При заключении трудового договора работник предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине МОУ Деяновская ОШ по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформляет новую трудовую книжку;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

При поступлении на работу по совместительству работники обязаны представить справку с основного места работы.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются МОУ Деяновская ОШ.

2.1.7. Прием на работу в учреждение без предъявления указанных документов не допускается.

Запрещается требовать от работника при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством, например, характеристику с прежнего места работы, справку о жилищных условиях и т.д.

2.1.8. Лица, поступающие на работу в МОУ Деяновская ОШ, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (ежегодные) медицинские

осмотры в случаях и порядке, предусмотренном действующим законодательством. В соответствии с медицинскими рекомендациями работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

2.1.9. Прием на работу оформляется приказом руководителя образовательной организации, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного с работником трудового договора.

2.1.10. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника руководитель организации обязан выдать работнику надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.11. В приказе должны быть указаны:

- место работы – наименование организации;
- наименование должности, на которую принимается работник в соответствии со штатным расписанием;
- дата начала работы (и дата ее окончания, если заключается срочный трудовой договор).

2.1.12. В соответствии с приказом о приеме на работу, работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под подпись в личной карточке.

Трудовые книжки работников хранятся в организации. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности. Трудовая книжка и личное дело руководителя организации хранятся в органах управления образования.

У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.1.13. Фактическим допущением к работе считается заключение трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

2.1.14. На каждого работника организации ведется личное дело. Личное дело работника хранится у работодателя.

Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

- заявление о приеме на работу;
- выписка из приказа о приеме на работу;
- трудовой договор;
- должностная инструкция;
- личный листок по учету кадров;
- автобиография;
- анкета;
- аттестационный лист;
- выписки из приказов о перемещении, увольнении;
- дополнение к личному листку по учету кадров (в него вносятся данные о получении премий или наложении взысканий, о награждении и т. д.).

В личное дело не помещаются копии приказов о наложении взысканий, справки о состоянии здоровья и с места жительства, заявления об отпусках, копии приказов об отпусках и другие документы второстепенного значения.

2.1.15. Личное дело работника хранится в организации, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

2.1.16. При приеме сотрудника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под подпись:

- ознакомить работника с порученной работой (должностной инструкцией), условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности в соответствии с Уставом образовательной организации (под подпись) и коллективным договором;
- ознакомить работника с действующими Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

– проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.1.17. По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

2.2. Отказ в приеме на работу:

2.2.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции руководителя образовательной организации.

2.2.2. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.2.3. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств работника. Какое бы то ни было, прямое или косвенное, ограничение прав или установление, прямых или косвенных, преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается.

2.2.4. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательной организации в течение определенного срока, не может быть принято на работу в организацию в течение этого срока.

2.2.5. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.2.6. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.7. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.8. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в суде⁹⁴.

2.3. Перевод на другую работу

2.3.1. Перевод работника на другую работу допускается только по соглашению между работником и работодателем. Соглашение о переводе на другую работу заключается в письменной форме.

2.3.2. Перевод работника на другую работу без его согласия допускается в случаях, предусмотренных статьей 722 Трудового кодекса Российской Федерации, а именно, в случае:

- катастрофы природного или техногенного характера;
 - производственной аварии;
 - несчастного случая на производстве;
 - пожара;
 - наводнения;
 - голода;
 - землетрясения;
 - эпидемии или эпизоотии;
 - в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (далее – чрезвычайные обстоятельства).
- Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения чрезвычайных обстоятельств и их последствий.

2.3.3. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях:

- простоя (временной приостановки работы по причинам экономического,

⁹⁴ Статья 64 Трудового кодекса Российской Федерации

технологического, технического или организационного характера);

- необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества;
- либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

Если этот перевод осуществляется на работу, требующую более низкой квалификации, то он допускается только с письменного согласия работника.

2.3.4. Об изменении существенных условий труда (изменение количества классов, числа обучающихся, изменение учебных программ и т.п.) работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменной форме⁹⁵.

2.4. Увольнение работника

2.4.1. Увольнение работника - прекращение и расторжение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

2.4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя письменно за две недели (14 календарных дней). Исчисление указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.4.3. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключение трудового договора.

2.4.4. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора продолжается.

2.4.5. Работник, заключивший трудовой договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом администрацию в письменной форме за три дня.

2.4.6. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях ликвидации учреждения, сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

2.4.7. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных законодательством о труде, основаниями для увольнения педагогического работника образовательной организации по инициативе работодателя до истечения срока трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава образовательной организации;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение работника – члена профсоюза по настоящим основаниям может осуществляться без согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.8. При расторжении трудового договора по уважительным причинам (выход на пенсию по старости, по инвалидности, досрочную трудовую пенсию и другие случаи) работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

⁹⁵ Статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации

- 2.4.9. Прекращение трудового договора оформляется приказом руководителя организации.
- 2.4.10. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью организации записью об увольнении, а также производит с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона со ссылкой на соответствующую статью и пункт.
- 2.4.11. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.
- 2.5. Работники образовательной организации имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работник организации имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

3.2. Работник имеет право на:

- 3.2.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- 3.2.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3.2.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 3.2.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 3.2.5. отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, дополнительных отпусков для отдельных категорий работников;
- 3.2.6. полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 3.2.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- 3.2.8. объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;
- 3.2.9. участие в управлении образовательной организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором;
- 3.2.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 3.2.11. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.2.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- 3.2.13. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

- 3.2.14. обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 3.2.15. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- 3.2.16. обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- 3.2.17. обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- 3.2.18. профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- 3.2.19. запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- 3.2.20. обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- 3.2.21. личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

3.3. Работник обязан:

- 3.3.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 3.3.2. соблюдать требования устава образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;
- 3.3.3. выполнять установленные нормы труда;
- 3.3.4. строго соблюдать требования по охране труда, пожарной безопасности, владеть навыками безопасного ведения работ, исключая причинение ущерба своему здоровью и здоровью учащихся;
- 3.3.5. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- 3.3.6. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- 3.3.7. своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, если они не противоречат существующему законодательству;
- 3.3.8. содержать свое рабочее место в порядке, с учетом требований к образовательной организации;
- 3.3.9. систематически повышать свою квалификацию;
- 3.3.10. вести себя достойно, быть всегда внимательным к учащимся, вежливым с их родителями и членами коллектива, не создавать конфликтных ситуаций;
- 3.3.11. соблюдать и охранять права и свободы учащихся;
- 3.3.12. немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае во время учебно-воспитательного процесса, признаках профессионального заболевания, а также ситуациях, которые создают угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;

3.3.13. по направлению работодателя проходить периодические медицинские осмотры.

3.3.14. На время приостановления работы органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок⁹⁶.

3.4. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

3.4.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

3.4.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3.4.3. 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);

3.4.4. 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;

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

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

3.4.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, 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 организации;

3.4.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

3.4.9. право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом МОУ Деяновская ОШ;

3.4.10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

3.4.11. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

3.4.12. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

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

3.4.14. право на аттестацию на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.4.15. право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными

⁹⁶ Статья 220 Трудового кодекса Российской Федерации

федеральными законами, а также по любым другим основаниям конкретная продолжительность отпусков при этом устанавливается соглашением сторон при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса;

3.5. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

3.5.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

3.5.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

3.5.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;

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

3.5.6. 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;

3.5.7. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

3.5.8. дополнительные льготы, предоставляемые в Нижегородской области педагогическим работникам образовательной организации.

3.6. Педагогические работники обязаны:

3.6.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

3.6.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3.6.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

3.6.4. 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;

3.6.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

3.6.6. 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;

3.6.7. систематически повышать свой профессиональный уровень, по направлению организации получать дополнительное профессиональное образование;

3.6.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.6.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению организации;

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

3.6.11. соблюдать устав МОУ Деяновская ОШ, настоящие Правила внутреннего трудового распорядка;

3.6.12. при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства Российской Федерации, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных нормативных актах образовательной организации.

3.7. Конкретные трудовые обязанности работников организации определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными нормативными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

4.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

4.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

4.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу организации и других работников, соблюдения настоящих правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов учреждения;

4.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

4.1.6. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

4.1.7. разрабатывать и принимать локальные нормативные акты;

4.1.8. устанавливать штатное расписание образовательной организации;

4.1.9. распределять должностные обязанности между работниками организации.

4.2. Работодатель обязан:

4.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

4.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

4.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

4.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

4.2.5. обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;

4.2.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

4.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

4.2.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

4.2.9. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

4.2.10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере

деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4.2.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

4.2.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

4.2.13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

4.2.14. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

4.2.15. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

4.2.16. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

4.2.17. создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;

4.2.18. создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

5.1. Режим работы МОУ Деяновская ОШ определяется Уставом и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора образовательной организации. График работы школьной библиотеки определяется директором МОУ Деяновская ОШ.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников МОУ Деяновская ОШ устанавливается настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом:

а) режима деятельности образовательной организации, связанного с пребыванием обучающихся в течение определенного времени, сезона в организации и другими особенностями работы МОУ Деяновская ОШ;

б) нормативных правовых актов Минобрнауки России;

в) объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности и иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками организации дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

5.3. Режим работы директора образовательной организации определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

5.4. Административно-хозяйственным, производственным, учебно-вспомогательным и иным (непедагогическим) работникам организации, осуществляющим вспомогательные

функции, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.

5.5. Продолжительность рабочего времени для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается директором организации.

5.6. Педагогическим работникам организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.7. Руководитель или его заместители обязаны обеспечить учет явки на работу и ухода с работы всех работников образовательной организации.

В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.8. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.9. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника организации определяется в зависимости от его должности или специальности с учетом особенностей, установленных нормативными правовыми актами Минобрнауки России.

5.10. Норма часов для педагогических работников, ведущих учебную и преподавательскую работу, определяется в порядке, установленном Минобрнауки России.

5.11. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах. Для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, нормы часов устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

5.12. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, включает проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между занятиями, установленные для обучающихся.

5.13. Учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

5.14. Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

5.15. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

5.16. При определении учебной нагрузки педагогических работников в организации ее объем устанавливается по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

5.17. Объем учебной нагрузки педагогических работников организации, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом МОУ Деяновская ОШ.

5.18. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается

в его трудовом договоре.

5.19. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

- у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов;
- объем учебной нагрузки должен быть стабильным в течение учебного года.

Объем педагогической работы больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается лишь с письменного согласия работника.

5.20. Объем учебной нагрузки на новый учебный год устанавливается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на заседаниях педагогических советов, методических объединений и др.) до ухода работника в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, но не позднее сроков, в которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

Мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, как коллегиального органа должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

5.21. Объем учебной нагрузки педагогических работников организации, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

5.22. Объем учебной нагрузки педагогических работников организации, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год, за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

5.23. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.24. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения образовательной организации.

Локальные нормативные акты МОУ Деяновская ОШ по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МОУ Деяновская ОШ.

5.25. В случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Минобрнауки России учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

5.26. При возложении на учителей организации, для которых МОУ Деяновская ОШ является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательную организацию, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

5.27. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

5.28. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

5.29. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования МОУ Деяновской ОШ характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки.

5.30. К другой части педагогической работы работников МОУ Деяновской ОШ, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

5.31. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

- самостоятельно педагогическим работником образовательной организации – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;
- в порядке, устанавливаемом настоящими правилами внутреннего трудового распорядка,
- ведение журнала и дневников обучающихся в электронной и (или) в бумажной форме;
- настоящими правилами внутреннего трудового распорядка – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;
- планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством, – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических объединений, работой по проведению родительских собраний;
- графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в МОУ Деяновская ОШ, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);
- трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);
- локальными нормативными актами МОУ Деяновская ОШ – периодические

кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

5.32. При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий учитываются режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы – с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники организации, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

5.33. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует МОУ Деяновская ОШ), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

5.34. При наличии возможности расписание занятий, планы и графики работ составляются таким образом, чтобы работники, ведущие преподавательскую работу, имели свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям. Этот день является рабочим днем учителя.

5.35. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре–октябре – по три урока в день по 35 минут каждый, в ноябре–декабре – по четыре урока по 35 минут каждый; январь–май – по четыре урока по 40 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

5.36. При составлении графиков работы педагогических и иных работников исключаются перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с отдыхом и приемом пищи педагогических работников, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами.

5.37. При составлении расписаний занятий исключаются нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и между занятиями не образовывались длительные перерывы, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

5.38. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

5.39. Рабочий день учителя начинается за 10 минут до начала его уроков. Урок начинается со вторым сигналом (звонок) о его начале, а прекращается с сигналом (звонок), извещающим о его окончании. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом директора учреждения, и в перерывах между занятиями.

5.40. Педагогическим и другим работникам организации запрещается:

- изменять по своему усмотрению занятия и график работы;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий;
- хранить в помещениях учреждения легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества;
- употребление при общении ненормативной лексики;
- приглашать без служебной надобности посторонних лиц в помещения образовательной организации.

5.41. Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с их производственной деятельностью;
- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения администрации организации;
- входить в учебный кабинет после начала занятия. Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель организации и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся.

5.42. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

5.43. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся МОУ Деяновская ОШ и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.44. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения другой педагогической работы.

5.45. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

5.46. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

5.47. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

5.48. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.49. Режим рабочего времени всех работников МОУ Деяновская ОШ в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами МОУ Деяновская ОШ и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

5.50. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по МОУ Деяновская ОШ по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем

педагогических работников и иных работников организации и регулируются в порядке, который установлен для каникулярного времени.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Работникам МОУ Деяновская ОШ устанавливаются следующие виды времени отдыха:

- а) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- б) ежедневный (междусменный) отдых;
- в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- г) нерабочие праздничные дни;
- д) отпуска.

6.2. Работникам организации устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут. Иная продолжительность может быть установлена по соглашению сторон трудового договора и закреплена в трудовом договоре.

6.2.1. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работников не включается.

6.2.2. Перерыв для отдыха и питания не устанавливается работникам, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 4 часа в день.

6.2.3. Если работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

6.3. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

6.3.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

6.3.2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

6.3.3. Общим выходным днем является воскресенье.

6.3.4. Для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, вторым выходным днем устанавливается суббота.

6.3.5. Для работников с иным режимом работы порядок предоставления времени отдыха определяется локальным нормативным актом МОУ Деяновская ОШ или трудовым договором.

6.4. Работникам устанавливаются нерабочие праздничные дни.

6.4.1. Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.4.2. Привлечение работников к проведению массовых и других мероприятий в выходные, а также праздничные дни производится в исключительных случаях в соответствии с распоряжением учредителя по письменному приказу руководителя учреждения, согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Компенсацией за работу в выходные и праздничные дни является предоставление другого дня отдыха в соответствии с законодательством

6.4.3. Порядок предоставления времени отдыха при совпадении нерабочего праздничного дня и выходного дня, а также иные вопросы регулирования предоставления нерабочих праздничных дней устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.6.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

6.6.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный

оплачиваемый отпуск. Как правило, отпуска предоставляются в период летних каникул. Работникам, работающим в организации по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, о чем работник указывает в соответствующем заявлении с приложением документа с основного места работы о периоде отпуска.

6.6.3. Порядок и условия предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливает нормативный правовой акт Минобрнауки России.

6.6.4. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск может предоставляться иным (непедагогическим) работникам в случаях и порядке, который предусмотрен нормативным правовым актом Минобрнауки России.

6.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

6.7.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.7.2. Для отдельных категорий работников: заместители директора, главный бухгалтер и водитель, условиями трудового договора может устанавливаться ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению руководителя организации при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность отпуска работников с ненормированным рабочим днем составляет до десяти календарных дней.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется следующим работникам МОУ Деяновская ОШ:

- заместителям директора;
- главному бухгалтеру;
- водителю школьного автобуса.

6.8. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

6.9. Согласно трудовому законодательству⁹⁷ работникам организации могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска по их письменному заявлению, продолжительность которых определяется по соглашению между работником и работодателем, а также отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

6.10. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

6.11. Стаж работы для предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

⁹⁷ Статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации

6.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым приказом руководителя организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МОУ Деяновская ОШ.

6.13. Руководитель организации утверждает график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

6.14. О времени начала отпуска работодатель извещает работника под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

6.15. Предоставление отпуска руководителю организации оформляется приказом управления образования, другим работникам – приказом по образовательной организации.

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

6.17. Руководитель организации продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

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

6.19. Руководитель организации может отозвать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную в связи с этим часть отпуска работодатель предоставляет по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяет к отпуску за следующий рабочий год.

6.20. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации).

6.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Работник в этом случае вправе отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска (если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник).

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

6.23. Педагогическим работникам организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяет нормативный правовой акт Минобрнауки России.

6.24. Право на использовании отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в организации.

7. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ.

7.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующим законодательством и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития Российской Федерации (Рострудинспекция), предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

7.2. Руководитель образовательной организации при обеспечении мер по охране труда должен руководствоваться Типовым положением о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов учреждений, предприятий системы образования; положением о порядке расследования, учета и оформления несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками в системе образования Российской Федерации, утвержденных приказом Министерства образования РФ № 378 от 23.07.1996 «Об охране труда в системе образования Российской Федерации» и другими нормативными документами Министерства образования и науки Российской Федерации и МО и Н РТ по охране труда.

7.3. Все работники организации, включая руководителя, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

7.4. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательного учреждения. Их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных главой 8 настоящих Правил.

7.5. Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

7.6. Руководитель организации обязан пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.

7.7. Руководитель организации, виновный в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективному договору и соглашениям, либо препятствующий деятельности органов Рострудинспекции, профсоюза или представителей иных органов общественного контроля, привлекается к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами Российской Федерации и ее субъектов.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

8.1. Работники, а в соответствующих случаях и члены их семей, обеспечиваются за счет средств государственного социального страхования:

- пособиями по временной нетрудоспособности;
- пособиями по беременности и родам и единовременными пособиями за постановку на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- пособиями при рождении ребенка;
- пособиями при усыновлении ребенка;
- пособиями по уходу за ребенком до достижения им возраста до полутора лет;
- пенсиями по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца, а педагогические работники – также пенсиями за выслугу лет.

8.2. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетными грамотами.

8.3. Поощрения применяются работодателем. Выборный орган первичной профсоюзной организации работников МОУ Деяновская ОШ вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем.

8.4. За особые трудовые заслуги работники образовательной организации представляются к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, иными ведомственными и государственными наградами, установленными для работников образования законодательством.

8.5. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива МОУ Деяновская ОШ и заносятся в трудовую книжку работника.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом МОУ Деяновская ОШ, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами организации, должностными инструкциями или трудовым договором, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. Работники организации обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

9.3. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником организации норм профессионального поведения или Устава образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

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

9.5. За нарушение трудовой дисциплины работодатель может наложить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

9.6. До наложения взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для не наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания налагаются непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено после шести месяцев, прошедших со

дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Для некоторых видов нарушений трудовым законодательством могут быть установлены иные сроки привлечения к дисциплинарной ответственности.

9.7. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

9.8. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня его издания.

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

9.10. Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников образовательной организации имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения.

9.11. Увольнение, в качестве дисциплинарного взыскания, может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом образовательной организации или Правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания за прогул, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также, в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня, за появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения.

9.12. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником образовательной организации являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательной организации;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психологическим насилием над личностью обучающегося.

9.13. Дисциплинарное взыскание в виде увольнения не может быть применено к беременным женщинам.

9.14. Увольнение работников в возрасте до 18 лет допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

9.15. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины⁹⁸.

9.16. В случае несогласия работника с наложенным на него трудовым взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения или в суд.

9.17. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

9.18. Работники, избранные в выборный орган первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета организации, а председатель профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.19. Дисциплинарные взыскания на директора, его заместителей применяются тем органом образования, который имеет право назначения и увольнения этого работника, дисциплинарного или общественного взыскание.

⁹⁸ Статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации

9.20. Дисциплинарные взыскания к работникам организации применяются администрацией образовательной организации, а к руководителю - соответствующими должностными лицами органов управления образования в пределах предоставленных им прав.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящие Правила утверждаются директором МОУ Деяновская ОШ с учетом мнения выборного органа первичной профессиональной организации образовательной организации.

10.2. С Правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый работник, поступающий на работу в МОУ Деяновская ОШ, до начала выполнения его трудовых обязанностей.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации МОУ Деяновской ОШ
Лапшова Т.Е.
« 26» февраля 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ Деяновской ОШ
Терникова С.В.
«26» февраля 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНЫХ ОТПУСКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательной организации в соответствии с п. 5 ст. 55, п. 5 ст. 47 Федерального Закона "Об образовании в Российской Федерации" от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ.

1.2. Действие данного Положения распространяется на работников муниципального общеобразовательного учреждения Деяновской основной школы Пильнинского муниципального района Нижегородской области.

1.3. Педагогические работники образовательной организации имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы⁹⁹.

1.4. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск сроком до одного года, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

1.5. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом.

2. СТАЖ, ДАЮЩИЙ ПРАВО НА ДЛИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК

2.1. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и

⁹⁹ Статья 335 Трудового кодекса Российской Федерации

докторантуре;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось 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.

2.2. Стаж непрерывной преподавательской 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 преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если, перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если, перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

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

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если, перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо 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 российских образовательных учреждениях за рубежом, если, перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с 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 здоровья (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.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНЫХ ОТПУСКОВ

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность,

присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются уставом образовательной организации.

3.1. Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление работника, которое он подает администрации образовательной организации не менее чем за две недели (14 календарных дней) до начала отпуска. В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска. Администрация образовательной организации обязана рассмотреть поступившее заявление и принять решение о предоставлении отпуска в течение пяти дней со дня получения заявления работника. По соглашению сторон время выхода в отпуск может быть изменено. Длительный отпуск директору образовательной организации оформляется приказом учредителя.

3.2. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом руководителя образовательной организации.

3.3. На время нахождения педагогического работника в длительном отпуске руководитель образовательной организации вправе принять на его место другого специалиста, заключив с ним срочный трудовой договор.

3.4. При предоставлении длительного отпуска учитываются следующие обстоятельства:

- состояние здоровья работника;
- личные и семейные обстоятельства работника;
- возможности образовательной организации;
- необходимость осуществления образовательного процесса.

3.5. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков. Одновременно в длительном отпуске может находиться не более двух педагогических работников образовательной организации. При наличии трудовых ресурсов образовательная организация может определить иной количественный состав.

3.6. График длительных отпусков согласуется с учредителем образовательной организации не позднее, чем за два месяца до его начала.

3.7. Продолжительность отпуска, порядок отзыва из отпуска и прекращения отпуска по собственному желанию в каждом конкретном случае определяется соглашением работника с администрацией образовательной организации. При желании прервать длительный отпуск работник заявлением предупреждает администрацию образовательной организации не менее, чем за две недели (14 календарных дне). В случае замещения его должности другим работником, нанятым по срочному трудовому договору, вопрос о прекращении длительного отпуска работника решается при согласии временного работника на досрочное расторжение срочного трудового договора.

3.8. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательной организации переносится на другой срок.

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

4. ОПЛАТА ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА

4.1. Длительные отпуска предоставляются без сохранения заработной платы из бюджетного фонда оплаты труда образовательной организации.

4.2. Администрации образовательной организации предоставляется право при наличии собственных или привлеченных средств оказывать педагогическому работнику материальную помощь при выходе в отпуск.

5. ГАРАНТИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОМУ РАБОТНИКУ ПРИ НАХОЖДЕНИИ В

ДЛИТЕЛЬНОМ ОТПУСКЕ

5.1. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

5.2. За педагогическим работником, находящимся 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).

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

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Все споры, связанные с порядком и условиями предоставления длительного отпуска педагогическим работникам, рассматриваются в соответствии с настоящим Положением в комиссии по трудовым спорам образовательной организации, а также в судебном порядке.

Приложение
к положению о порядке и условиях предоставления
длительных отпусков педагогическим работникам
образовательной организации

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной
преподавательской работы

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

учитель

учитель - дефектолог

учитель - логопед

преподаватель - организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)

педагог дополнительного образования

воспитатель.

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

директор образовательного учреждения;

заместитель директора образовательного учреждения, деятельность которого связана с образовательным процессом;

социальный педагог:

педагог - психолог;

педагог - организатор;

старший вожатый;

Время работы на должностях, указанных 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 занятия штатной должности) в следующем объеме: не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других образовательных учреждениях.

Приложение 3
к коллективному договору
МОУ Деяновской ОШ на 2019-2021 гг

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации МОУ Деяновской ОШ
Лапшова Т.Е.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ Деяновской ОШ
Терникова С.В.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного учреждения Деяновской основной школы
Пильнинского муниципального района Нижегородской области

ОГЛАВЛЕНИЕ

I. Общие положения	57
II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы	59
III. Выплаты компенсационного характера	62
IV. Доплаты работникам за дополнительно возложенные обязанности	63
V. Выплаты стимулирующего характера	65
VI. Иные вопросы оплаты труда	68
Приложение 1	68
Приложение 2	69
Приложение 3	72
Приложение 4	75
Приложение 5	76
Приложение 6	85
Приложение 7	107

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) регламентирует вопросы оплаты труда работников *Муниципального общеобразовательного учреждения Деяновской основной школы Пильнинского муниципального района Нижегородской области*.

2. Помимо Положения оплата труда работников образовательной организации регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Нижегородской области, муниципальными правовыми актами Пильнинского муниципального района Нижегородской области, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации.

3. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда директора образовательной организации.

4. Для целей настоящего Положения под используемыми в нем понятиями понимается следующее:

- минимальный оклад, минимальная ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) – оклад, ставка заработной платы, соответствующие ПКГ или квалификационному уровню ПКГ;

- минимальный оклад, минимальная ставка заработной платы по должности – минимальный оклад, минимальная ставка заработной платы по ПКГ, умноженные на повышающие коэффициенты за образование, квалификационную категорию, коэффициенты увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятые Правительством Нижегородской области;

- оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – минимальный оклад, минимальная ставка заработной платы по должности, рассчитанные с учетом нагрузки и размера денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

5. Заработная плата работников состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- доплат работникам за дополнительно возложенные обязанности;
- выплат стимулирующего характера.

6. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника утверждаются приказом директора образовательной организации в соответствии с Положением.

7. Размер месячной заработной платы без учета премиальных и иных поощрительных выплат, любого работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, в нормальных условиях труда не может быть ниже размера, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате¹⁰⁰.

8. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

9. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется за счет субсидии, предоставленной на выполнение муниципального задания, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

10. Образовательная организация самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательной деятельности, на оплату труда работников

¹⁰⁰ Статьи 133, 133.1 Трудового Кодекса Российской Федерации, Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Нижегородской области на 2018 год от 09.01.2018 г. № 1-П/2/Ф-9.

образовательной организации.

11. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты работникам за дополнительно возложенные обязанности, выплаты стимулирующего характера за государственные и ведомственные награды, за выслугу лет относятся к условно-постоянной части заработной платы и осуществляются в первоочередном порядке.

12. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы в структуре заработной платы являются переменной величиной. Установление данных выплат осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, доплат работникам за дополнительно возложенные обязанности, выплат стимулирующего характера за государственные и ведомственные награды, за выслугу лет.

13. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам образовательной организации в случае отсутствия денежных средств в фонде оплаты труда на текущий месяц.

14. Размеры выплат стимулирующего характера в абсолютном денежном выражении могут меняться ежемесячно в зависимости от размера фонда оплаты труда.

15. Экономия фонда оплаты труда работников образовательной организации, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие оптимизации штата работников образовательной организации, неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, а также на оказание материальной помощи работникам образовательной организации в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами образовательной организации.

16. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы по ПКГ администрацией Пильнинского муниципального района Нижегородской области – с даты введения новых минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы по ПКГ;
- при увеличении выслуги лет – со дня достижения соответствующей выслуги лет, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при награждении государственными и ведомственными наградами – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

17. До первой оценки деятельности вновь принятого работника ему могут засчитываться показатели работы в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность.

18. Для рассмотрения вопросов оплаты труда в образовательной организации создается комиссия по оплате труда. Состав и порядок деятельности комиссии по оплате труда

утверждаются приказом директора образовательной организации.

19. Фонд оплаты труда работников образовательной организации распределяется на базовую и стимулирующую части.

20. Базовая часть фонда оплаты труда включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, выплаты компенсационного характера, доплаты работникам за дополнительно возложенные обязанности.

21. С учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников учреждения директор образовательной организации:

- принимает решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части;
- определяет перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда;
- определяет перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размера выплат) в зависимости от степени и продолжительности занятости работника в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов.

22. В случае, если трудовым договором установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены Положением, применяются правила трудового договора.

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

23. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы формируются на основании отнесения должностей служащих, профессий рабочих к соответствующим ПКГ и применения повышающих коэффициентов:

- для работников образовательной организации, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, входящим в ПКГ должностей работников образования – в соответствии с приложением 1 к Положению;
- для работников образовательной организации, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, входящим в ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих – в соответствии с приложением 2 к Положению;
- для работников образовательной организации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, входящим в ПКГ общеотраслевых профессий рабочих – в соответствии с приложением 3 к Положению.

24. Работникам образовательной организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы по ПКГ:

за уровень профессионального образования	
бакалавр	– 1,1
специалист	1,1
магистр	1,1
за квалификационную категорию	
за высшую квалификационную категорию	– 1,3
за первую квалификационную категорию	– 1,2

25. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях:

- длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода;
- по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;
- по возвращении из отпуска длительностью до одного года;
- по возвращении из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории;

- при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- при приеме на работу при сокращении численности или штата работников образовательной организации;
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;
- работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, остался один год и менее.

26. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях производится:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Воспитатель; старший воспитатель. Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер

Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель

▪ в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

27. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем образовательной организации на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя.

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

28. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

28. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательной организации в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда

29. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда.

30. Указанные выплаты производятся в следующем размере:

- вредные условия труда 1 степени – 4 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- вредные условия труда 2 степени – 8 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

31. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда территориального и бытового характера:

№ п/п	Основание для установления (назначения) выплаты	Размер выплат в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной
-------	---	--

		платы
1.	За работу в сельской местности (заместители директора, главный бухгалтер, педагогические работники, библиотекарь, преподаватели-организаторы ОБЖ, воспитатели)	25

32. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда производственного характера:

№ п/п	Основание для установления (назначения) выплаты	Размер выплат в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	15

33. Размер выплаты за работу водителям автомобилей, требующую повышенного уровня квалификации: I класса – 25 процентов от должностного оклада, II класса – 10 процентов.

34. Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, - двойную часовую тарифную ставку;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

35. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

36. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

IV. ДОПЛАТЫ РАБОТНИКАМ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

№ п/п	Основание для установления (назначения) выплаты	Размер выплат в процентах от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по ПКГ

1.	За классное руководство учителям: 1-4 классов при наполняемости не менее 15 человек 1-4 классов при наполняемости менее 15 человек 5-9 классов при наполняемости не менее 15 человек 5-9 классов при наполняемости менее 15 человек	15 7,5 20 10
2.	За проверку тетрадей учителям 1-4 классов: при наполняемости не менее 15 человек при наполняемости менее 15 человек	10 5
3.	За проверку письменных работ: учителям русского языка и литературы: при наполняемости не менее 15 человек при наполняемости менее 15 человек учителям математики, химии, физики, биологии, иностранного языка, истории, обществоведения, географии: при наполняемости не менее 15 человек при наполняемости менее 15 человек	15 7,5 10 5
4.	За консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ	10
5.	За заведование учебными кабинетами: учителям, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности	10
6.	За руководство методическими и предметными комиссиями учителям, воспитателям, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности	не более 15
7.	За обслуживание вычислительной техники: при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения образовательной деятельности с использованием компьютера): за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц за 15 и более технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	10 15 20 25
8.	За заведование учебно-опытными участками (в зависимости от объема на время выполнения работ) учителям	не более 25
9.	За заведование учебными мастерскими: учителям	не более 20
10.	За ведение делопроизводства	не более 25

11.	За организацию общественно полезного, производительного труда и профориентацию: педагогическим работникам в общеобразовательных организациях, имеющих: 6 - 12 классов	20
12.	За заведование учебно-консультационными пунктами педагогическим работникам	10
13.	Педагогическим работникам за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	не более 20
14.	Работникам за работу в комиссиях по закупке товаров, услуг методами запроса ценовых котировок и открытых торгов: руководство комиссиями работа секретаря	20 15
15.	Водителям за техническое обслуживание автотранспортных средств <i>(при отсутствии в штате учреждения должности механика)</i>	не более 30
16.	Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, за выполнение работ по нескольким смежным профессиям	не более 30
17.	За сопровождение детей при организации их подвоза до школы и обратно: педагогическим работникам (если это не входит в их должностные обязанности)	до 30
18.	За ведение школьного сайта, за организацию работы с электронными дневником и журналом: педагогическим работникам	10
19.	За организацию горячего питания: педагогическим работникам	10
20.	Ответственному за выпуск школьного автобуса на линию и безопасность дорожного движения	10
21.	За организацию работы по охране прав детства: педагогическим работникам	10
22.	За организацию работы по охране труда: педагогическим работникам	10
23.	За дополнительно возложенные обязанности, не входящие в должностную инструкцию (составление тарификации, перетарификации, штатного расписания, плана финансово-хозяйственной деятельности, экологической отчетности): главному бухгалтеру	10

V. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

37. Педагогическим работникам образовательной организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- выплаты за государственные и ведомственные награды.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

38. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации.

39. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с Перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников образовательной организации для назначения выплат стимулирующего характера (приложение 6).

40. Оценка эффективности деятельности работников образовательной организации проводится в соответствии с достижением показателей эффективности деятельности:

Процент выполнения показателей оценки эффективности деятельности работников	Количество баллов
Более 86 %	65
От 81 % до 85 %	60
От 76 % до 80 %	55
От 71 % до 75 %	50
От 66 % до 70 %	45
От 61 % до 65 %	40
От 56 % до 60 %	35
От 50 % до 55 %	30

41. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику в размере, равном произведению стоимости одного балла на количество баллов, набранных по итогам оценки деятельности работника. Стоимость одного балла определяется путем деления месячного размера фонда оплаты труда, предусмотренного на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, на количество баллов, набранных всеми работниками по итогам оценки деятельности работников.

42. Оценка деятельности работников производится в срок: до 15 января на календарный год.

43. Выплаты по показателям оценки эффективности деятельности работников образовательной организации, предусмотренным приложением 6, устанавливаются:

- на основании информации, представляемой работником по форме в соответствии с приложением 5;
- расчетов комиссии по оплате труда.

44. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на срок не более одного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

Выплаты за качество выполняемых работ

45. Выплаты за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации среди населения.

46. Указанные выплаты осуществляются, если выполняемые работы или проводимые мероприятия отвечают хотя бы одному из следующих условий:

- требуют длительного подготовительного этапа;
- охватывают значительное количество обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников образовательной

организации;

- улучшают коллективные результаты деятельности образовательной организации;
- улучшают значение наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности образовательной организации;
- способствующие привлечению значительного объема дополнительных финансовых и материальных средств.

Выплаты за выслугу лет

47. Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам образовательной организации в размере:

- | | |
|----------------------------------|--------|
| ▪ при выслуге лет от 3 до 5 лет | – 5 % |
| ▪ при выслуге лет от 5 до 10 лет | – 10 % |
| ▪ при выслуге лет более 10 лет | – 15 % |

48. Выплаты за выслугу лет устанавливаются:

- педагогическим работникам (в процентах от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по ПКГ с учетом нагрузки) – в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала. Стаж педагогической работы рассчитывается в соответствии с приложением 7 к Положению;
- остальным работникам (в процентах от минимального оклада по ПКГ) – в зависимости от общего стажа работы.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

49. Изменение размера выплаты за выслугу лет в текущем календарном году в отношении всех работников определяется комиссией по оплате труда не позднее 15 января на календарный год. В случае прерывания стажа в текущем календарном году в месячный срок выходит изменение в решение комиссии по оплате труда.

Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)

50. Премиальные выплаты по итогам работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия на уровне всей образовательной организации; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безопасности жизнедеятельности обучающихся; безаварийного, бесперебойного функционирования образовательной организации.

51. Премиальные выплаты по итогам работы могут быть установлены по показателям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным приложением 6, если по соответствующим показателям работнику на текущий календарный год не установлены иные виды выплат стимулирующего характера.

52. Назначение премиальных выплат по итогам работы, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Выплаты за государственные и ведомственные награды

53. Работникам образовательной организации, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям служащих, входящим в ПКГ должностей педагогических работников, устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 10 % от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по должности за государственные и ведомственные награды. Данная выплата устанавливается при условии соответствия государственной или ведомственной награды типу образовательной организации и (или) характеру профессиональной деятельности работника.

54. При наличии у работника двух государственных и ведомственных наград выплата стимулирующего характера устанавливается по его выбору по одному основанию.

Общие условия назначения выплат

55. Работникам, проработавшим неполный месяц, выплаты стимулирующего характера осуществляются:

- в полном объеме – выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ,
- за фактически отработанное время – выплаты за выслугу лет, государственные и ведомственные награды.

Работнику, проработавшему неполный месяц (или иной неполный период, за который устанавливается премия), премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются за фактически отработанное время в случаях его увольнения по следующим основаниям:

- призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу;
- признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;
- увольнение по соглашению сторон или по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (при достижении пенсионного возраста);
- перевод на другую работу.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премиальной выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

56. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы могут не назначаться или быть снижены за истекший месяц в следующих случаях:

- невыполнение учреждением муниципального задания;
- не достижение средних по муниципальному району значений показателей;
- непредставление или несвоевременное представление работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию;
- нарушение работником трудовой дисциплины или невыполнения своих должностных обязанностей, в том числе нарушение требований пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

57. В случае недостаточности денежных средств на текущий месяц для осуществления выплат стимулирующего характера в полном объеме, они осуществляются в следующей последовательности:

- выплаты за государственные и ведомственные награды;
- выплаты за выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

58. При отсутствии средств на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы данные выплаты на следующие месяцы не переносятся.

VI. ИНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

59. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за педагогическую работу специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательной организации;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год.

60. Размер выплат за час работы определяется путем деления ставки заработной платы (в

рублях) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

61. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

62. Педагогическим работникам, работающим за ставку заработной платы, выплачивается дополнительное вознаграждение, за нерабочие праздничные дни, в которые они привлекались к работе.

Размер указанного вознаграждения определяется путем умножения размера стоимости одного часа педагогической (учебной (преподавательской)) работы, определенного для почасовой оплаты труда, на объем часов педагогической (учебной (преподавательской)) работы, приходящийся на нерабочие праздничные дни.

Принято с учетом мнения

выборного органа первичной профсоюзной организации

Протокол от

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МОУ Деяновской ОШ,
утвержденному приказом
директора от

Размеры минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы работников образовательной организации, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, входящим в ПКГ должностей работников образования

Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов.

Профессиональная квалификационная [группа](#) должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <1>, руб.	Минимальный оклад <1*>, руб.
1 квалификационный уровень (старший вожатый)	1,0		6861
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог)	1,11	9304	7621

3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог)	1,17	9768	8002
4 квалификационный уровень (преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед)	1,22	10233	8384

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников МОУ Деяновской ОШ,
утвержденному приказом
директора от

Размеры минимальных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, входящим в ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по ПКГ и персональных повышающих коэффициентов.

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (делопроизводитель)	1,0	3430
2 квалификационный уровень	1,07	3677

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (лаборант)	1,0	3593
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством) Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	1,09	3931
3 квалификационный уровень	1,2	4311
4 квалификационный уровень	1,32	4756
5 квалификационный уровень	1,45	5200

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (бухгалтер)	1,0	4639
2 квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	1,09	5072
3 квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	1,2	5580

4 квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1,33	6151
5 квалификационный уровень Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	1,48	6848

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	7355
2 квалификационный уровень	1,10	8116
3 квалификационный уровень	1,21	8876

Работникам образовательной организации, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям служащих, входящим в ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат,

устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников МОУ Деяновской ОШ,
утвержденному приказом
директора от

Размеры минимальных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, входящим в ПКГ общеотраслевых рабочих

Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы по ПКГ и повышающих коэффициентов.

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы: 3297 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень гардеробщик, уборщик служебных помещений	
1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09

2 квалификационный уровень профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	1,14
---	------

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы: 3765 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень водитель автомобиля	
4 квалификационный разряд	1,0
5 квалификационный разряд	1,11
2 квалификационный уровень наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	
6 квалификационный разряд	1,23
7 квалификационный разряд	1,35
3 квалификационный уровень наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	
8 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,63 - 1,79

Профессии рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 3297 руб.			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 3765 руб.			
1	5	Повар	1,11

Работникам образовательной организации, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, входящим в ПКГ общепрофессиональных рабочих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников МОУ Деяновской ОШ,
утвержденному приказом
директора от

Размер минимальных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, входящим в ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада, руб.
1	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	12559

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников МОУ Деяновской ОШ,
утвержденному приказом
директора от

Форма представления информации о значениях показателей деятельности работника

ФИО работника _____

Должность _____

№ п/п	Наименование показателя	Мониторинг выполнения показателей эффективности деятельности работника	Документы, подтверждающи е выполнение показателей
1	2	3	4
Критерий 1: Реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты)			
1	Участие обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам учреждения в реализации проектов (кружки)	Оценка проектного продукта	Проекты, документы, подтверждающие роль учителя в руководстве проектами обучающихся
2	Участие обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам учреждения в рамках внеурочной деятельности в реализации проектов	Оценка проектного продукта	Проекты, документы, подтверждающие роль учителя в руководстве проектами обучающихся
3	Участие обучающихся в реализации социальных проектов	Оценка проектного продукта	Проекты, документы, подтверждающие роль учителя в руководстве проектами обучающихся
Количество баллов по критерию 1: Реализация дополнительных проектов			
Критерий 2: Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся			
4	Проведение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Использование в комплексе нескольких форм мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Анализ результатов

5	Участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений обучающихся через добровольные и обязательные процедуры оценивания (за исключением государственной итоговой аттестации)	Использование в комплексе нескольких форм мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Анализ результатов
Количество баллов по критерию 2: Организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся			
Критерий 3: Динамика индивидуальных образовательных результатов			
6	Результаты независимой оценки качества образования	Качество обучения	Результаты мониторинга
7	Средний балл ГИА по общеобразовательному предмету	Результаты ГИА	Анализ результатов
8	Доля обучающихся, получивших на промежуточной аттестации отметки «4» и «5»	Результаты промежуточной аттестации	Аналитические материалы
9	Количество обучающихся, получивших на промежуточной аттестации отметку «2»	Результаты промежуточной аттестации	Аналитические материалы
10	Доля обучающихся, подтвердивших годовую отметку на ГИА	Результаты ГИА	Анализ результатов
11	Доля обучающихся, повысивших отметки на промежуточной аттестации с «3» на «4», с «3» на «5», с «4» на «5», от количества обучающихся, имевших на предыдущей промежуточной аттестации отметки «3» или «4»	Результаты промежуточной аттестации	Аналитические материалы
12	Доля обучающихся, повысивших годовые отметки с «3» на «4», с «3» на «5», с «4» на «5», от количества обучающихся, имевших предыдущие годовые отметки «3» или «4»	Результаты итогов года	Аналитические материалы
Количество баллов по критерию 3: Динамика индивидуальных образовательных результатов			
13	Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, положительно оценивающих доброжелательность и вежливость работника учреждения, от общего числа опрошенных родителей	Анкетирование	Аналитические материалы
14	Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных компетентностью работника учреждения, от общего числа опрошенных родителей	Анкетирование	Аналитические материалы
15	Доля родителей (законных	Анкетирование	Аналитические

	представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, от общего числа опрошенных родителей		материалы
16	Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, которые готовы рекомендовать учреждение родственникам и знакомым, от общего числа опрошенных родителей	Анкетирование	Аналитические материалы
17	Проведение мероприятий, направленных на психолого-педагогическое просвещение родителей (лекций, семинаров, открытых уроков для родителей, групповых тематических консультаций, психолого-педагогических практикумов, мастер-классов по семейному воспитанию и т.д.)	Наличие мероприятий, количество участников	Документы, подтверждающие работу учителя (сценарии и планы проведенных мероприятий)
18	Участие родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся в коллегиальных органах управления учреждением	Наличие коллегиальных органов управления учреждением, количество участников	Протоколы заседаний коллегиальных органов управления учреждением
19	Участие родителей (законных представителей) обучающихся в мероприятиях, проводимых в учреждении	Наличие мероприятий, количество участников	Документы, подтверждающие работу учителя (сценарии и планы проведенных мероприятий)
20	Привлечение в объединения по интересам родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и жителей поселения для реализации дополнительной общеобразовательной программы	Наличие объединений по интересам, количество участников	Документы, подтверждающие работу учителя, оценка администрации
Количество баллов по критерию 4: Взаимодействие с родителями обучающихся			
Критерий 5: Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.			
21	Количество обучающихся, являющихся за отчетный период победителями или призерами всероссийской олимпиады школьников	Наличие не менее одного обучающегося, ставшего победителем или призером всероссийской олимпиады	Приказы, грамоты, дипломы или другие документы, подтверждающие победы и призовые места

		школьников	обучающихся
22	Количество обучающихся – победителей и призеров других мероприятий (смотров, конкурсов), за исключением всероссийской олимпиады школьников	Наличие не менее одного обучающегося, ставшего победителем или призером мероприятий	Приказы, грамоты, дипломы или другие документы, подтверждающие победы и призовые места обучающихся
23	Наличие обучающихся – победителей, призеров, лауреатов, дипломантов конкурсов, проводимых в рамках внеучебной деятельности	Наличие не менее одного обучающегося, ставшего победителем или призером мероприятий, проводимых в рамках внеучебной деятельности	Приказы, грамоты, дипломы или другие документы, подтверждающие победы и призовые места обучающихся
Количество баллов по критерию 5: Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.			
Критерий 6: Участие в коллективных педагогических проектах			
24	Вовлеченность обучающихся в межпредметные учебные проекты	Количество участников	Проекты, документы, подтверждающие роль учителя в руководстве проектами обучающихся
25	Участие работника в коллективных педагогических проектах (коллективные проекты по работе с одаренными детьми, по проведению внеклассных, досуговых мероприятий, по организации воспитательной деятельности, в области физической культуры и спорта; интегрированные курсы; участие в международной проектной деятельности и т.д.)	Наличие проектного продукта	Проекты, документы, подтверждающие роль учителя в коллективном педагогическом проекте
Количество баллов по критерию 6: Участие в коллективных педагогических проектах			
Критерий 7: Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы			
26	Индивидуальный показатель, отражающий решение проблемы, выявленной по итогам анализа и оценки качества профессиональной деятельности работника администрацией учреждения,	Анкетирование	Оценка администрации

	родителями (законными представителями), обучающимися		
27	Проведение в рамках преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов олимпиад, конференций, турниров интеллектуальных игр и т.п.	Количество проведенных мероприятий, количество участников	Документы, подтверждающие работу учителя
28	Участие в разработке основных общеобразовательных программ учреждения в соответствии с ФГОС	Участие в разработке всех трех основных разделов программы: целевого, содержательного и организационного (подготовка конкретных фрагментов текста программы и (или) редактирование текста)	Подготовка конкретных фрагментов текста программы и (или) редактирование текста
29	Количество обоснованных жалоб (рекламаций) на педагогического работника, решений комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений о наличии в деятельности педагогического работника различных нарушений	Отсутствие жалоб (рекламаций) на педагогического работника, решений комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений о наличии в деятельности педагогического работника различных нарушений	Оценка администрации
30	Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	Наличие особо важных или срочных работ	Оценка администрации
31	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	Своевременное предоставление запрашиваемой информации	Оценка администрации
32	Количество опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня	Наличие опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий	Документы, подтверждающие работу учителя (методические разработки, рекомендации, пособия, имеющие

		гриф и выходные данные муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня	соответствующий гриф и выходные данные муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня)
33	Количество выявленных нарушений требований законодательства об образовании по результатам проверок органами по контролю и надзору в сфере образования	Отсутствие выявленных нарушений требований законодательства об образовании по результатам проверок органами по контролю и надзору в сфере образования	Справки по результатам проверок органами по контролю и надзору в сфере образования
34	Соблюдение требований пожарной безопасности	Отсутствие замечаний по пожарной безопасности	Смотр кабинетов (акт готовности кабинета)
35	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований	Отсутствие замечаний по санитарно-эпидемиологическим требованиям	Смотр кабинетов (акт готовности кабинета)
36	Разработка методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных и учебно-методических пособий и т.п., применяемых в образовательной деятельности	Соответствие ФГОС Экспертиза текстов представленных материалов	Внутренняя экспертная оценка
37	Количество открытых уроков (занятий), мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях с размещением презентации на официальном сайте учреждения, публикация работ с изложением практического опыта	Количество открытых мероприятий, количество участников	Документы, подтверждающие работу учителя (скрейн-шот страницы сайта)
Количество баллов по критерию 7: Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы			
Критерий 8: Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы			
38	Численность детей, занимающихся в спортивных кружках, организованных	Наличие не менее одного	Приказы, грамоты,

	на базе учреждения	обучающегося, ставшего победителем или призером спортивных соревнований на базе учреждения, муниципальном уровне	дипломы или другие документы, подтверждающие победы и призовые места обучающихся
39	Количество мероприятий, направленных на приобщение обучающихся к занятиям физической культурой и спортом	Проведение нескольких мероприятий в течение учебного года, а также выполнении плана мероприятий по приобщению обучающихся к занятиям физической культурой и спортом	Сценарии мероприятий, фотоотчеты
Количество баллов по критерию 8: Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы			
Критерий 9: Работа с детьми из социально неблагополучных семей			
40	Количество обучающихся, совершивших правонарушения	Отсутствие обучающихся, совершивших правонарушения	Оценка администрации
41	Количество обучающихся, совершивших антиобщественные действия	Отсутствие обучающихся, совершивших антиобщественные действия	Оценка администрации
42	Количество обучающихся, к которым были применены меры дисциплинарного взыскания	Отсутствие обучающихся, к которым были применены меры дисциплинарного взыскания	Оценка администрации
43	Осуществление индивидуальной профилактической работы	Наличие плана профилактической работы	Документы, подтверждающие осуществление индивидуальной профилактической работы учителя
44	Реализация проектов и программ по работе с обучающимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации	Наличие проектов и программ по работе с обучающимися, оказавшимися в трудной жизненной	Результаты реализации проектов и программ по работе с

		ситуации	обучающимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации
45	Количество обучающихся, состоящих на учете в учреждении и (или) в комиссии по делам несовершеннолетних	Отсутствие обучающихся, состоящих на учете в учреждении и (или) в комиссии по делам несовершеннолетних	Оценка администрации
46	Доля обучающихся, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в учреждении	Отсутствие обучающихся, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в учреждении	Оценка администрации
47	Привлечение в работу объединения по интересам детей с асоциальным поведением	Количество обучающихся с асоциальным поведением, занятых во внеурочной деятельности	Продукт деятельности обучающихся с асоциальным поведением
Количество баллов по критерию 9: Работа с детьми из социально неблагополучных семей			
Критерий 10: Создание элементов образовательной инфраструктуры			
48	Размещение на сайте учреждения методических и иных документов, разработанных работником для обеспечения образовательной деятельности	Количество методических и иных документов, размещенных на сайте учреждения	Скрейн-шот страницы сайта
49	Оформление кабинета	Качество оформления образовательной среды	Оценка администрации
50	Участие в работе по эстетическому оформлению и благоустройству помещений и территории учреждения	Количество участников	Перечень выполненных работ
51	Содержание краеведческого музея (музейной комнаты)	Количество вновь поступивших экспонатов	Тематика созданных экспозиций
52	Выпуск школьных периодических изданий	Количество выпущенных школьных газет по инициативе учителя	Тематика газет, используемые материалы
53	Создание фото- и видеотек школьных событий	Количество зафиксированных школьных событий	Материалы фото- и видеотек школьных

	на конкретную дату	событий
Количество баллов по критерию 10: Создание элементов образовательной инфраструктуры		
Общая сумма баллов		

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников МОУ Деяновской ОШ,
утвержденному приказом
директора от

**Перечень
критериев и показателей оценки качества и эффективности труда воспитателя**

Критерии, показатели	Весовой коэффициент	Обоснование
Критерий 1. Реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)		
1.1. Доля детей, обучающихся по дополнительной общеобразовательной программе, от общего числа обучающихся	3	
1.2. Организация проектной деятельности обучающихся	3	
Максимальный балл по критерию 1	6	
Критерий 2. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся		
2.1. Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, положительно оценивающих доброжелательность и вежливость работника учреждения, от общего числа опрошенных родителей	3	
2.2. Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных компетентностью работника учреждения, от общего числа опрошенных родителей	3	
2.3. Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, от общего числа опрошенных родителей	3	
2.4. Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, которые готовы рекомендовать учреждение родственникам и знакомым, от общего числа опрошенных родителей	3	
2.5. Участие родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся в коллегиальных органах управления учреждением и иных органах, созданных по инициативе родителей	3	
2.6. Участие родителей (законных представителей) обучающихся в мероприятиях, проводимых в учреждении	3	

2.7.Проведение мероприятий, направленных на повышение компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей	3	
2.8.Вовлечение родителей (законных представителей) в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив	3	
Максимальный балл по критерию 2	24	
Критерий 3. Участие работника в разработке и реализации основной образовательной программы		
3.1.Индивидуальный показатель, отражающий решение проблемы, выявленной по итогам анализа и оценки качества профессиональной деятельности работника администрацией учреждения, родителями (законными представителями), обучающимися	3	
3.2.Участие в разработке основных общеобразовательных программ учреждения в соответствии с ФГОС	3	
3.3.Количество пропущенных по болезни дней в группе на одного ребенка за год	3	
3.4. Количество дней посещения в группе на одного ребенка за год	3	
3.5.Количество обоснованных жалоб (рекламаций) на педагогического работника, решений комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений о наличии в деятельности педагогического работника различных нарушений	3	
3.6.Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	3	
3.7.Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	3	
3.8.Количество опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня	3	
3.9.Осуществление экспериментальной деятельности, направленной на разработку, апробацию и внедрение новых образовательных технологий, образовательных ресурсов	3	
3.10.Осуществление инновационной деятельности (в форме реализации инновационных проектов и программ), ориентированной на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного,	3	

правового, кадрового, обеспечения системы образования, финансово-экономического, материально-технического		
3.11.Количество выявленных нарушений требований законодательства об образовании по результатам проверок органами по контролю и надзору в сфере образования	3	
3.12.Соблюдение требований пожарной безопасности	3	
3.13.Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований	3	
3.14.Разработка методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных и учебно-методических пособий и т.п., применяемых в образовательной деятельности	3	
3.15.Количество открытых уроков (занятий), мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях с размещением презентации на официальном сайте учреждения, публикация работ с изложением практического опыта	3	
Максимальный балл по критерию 3	45	
Критерий 4. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы		
4.1.Реализация системы мероприятий оздоровительной и спортивной направленности	3	
Максимальный балл по критерию 4	3	
Критерий 5. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)		
5.1.Размещение на сайте учреждения методических и иных документов, разработанных работником для обеспечения образовательной деятельности	3	
5.2. Оформление кабинета	3	
5.3.Участие в создании предметно-пространственной развивающей образовательной среды учреждения	3	
5.4.Участие в работе по эстетическому оформлению и благоустройству помещений и территории учреждения	3	
5.5. Выпуск школьных периодических изданий	3	
5.6. Создание фото- и видеотек школьных событий	3	

Максимальный балл по критерию 4	18	
Итого	93	

**Перечень
критериев и показателей оценки качества и эффективности труда учителя**

Критерии, показатели	Весовой коэффициент	Обоснование
Критерий 1. Реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)		
1.1. Доля детей, обучающихся по дополнительной общеобразовательной программе, от общего числа обучающихся	3	
1.2. Доля детей, обучающихся по дополнительной общеобразовательной программе учреждения или посещающих факультативы в рамках внеурочной деятельности по профилю предмета, от общего числа обучающихся	3	
1.3. Доля обучающихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.), от общего числа обучающихся	3	
Максимальный балл по критерию 1	9	
Критерий 2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся		
2.1. Проведение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	3	
2.2. Участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений обучающихся через добровольные и обязательные процедуры оценивания (за исключением государственной итоговой аттестации)	3	
Максимальный балл по критерию 2	6	
Критерий 3. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)		
3.1. Результаты независимой оценки качества образования	3	
3.2. Средний балл ГИА по общеобразовательному предмету	3	
3.3. Доля обучающихся, получивших на промежуточной аттестации отметки «4» и «5»	3	
3.4. Количество обучающихся, получивших на промежуточной аттестации отметку «2»	3	
3.5. Доля обучающихся, подтвердивших	3	

годовую отметку на ГИА		
3.6. Доля обучающихся, повысивших отметки на промежуточной аттестации с «3» на «4», с «3» на «5», с «4» на «5», от количества обучающихся, имевших на предыдущей 3 промежуточной аттестацию отметки «3» или «4»	3	
3.7. Доля обучающихся, повысивших годовые отметки с «3» на «4», с «3» на «5», с «4» на «5», от количества обучающихся, имевших предыдущие годовые отметки «3» или «4»	3	
Максимальный балл по критерию 3	21	
Критерий 4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся		
4.1. Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, положительно оценивающих доброжелательность и вежливость работника учреждения, от общего числа опрошенных родителей	3	
4.2. Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных компетентностью работника учреждения, от общего числа опрошенных родителей	3	
4.3. Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, от общего числа опрошенных родителей	3	
4.4. Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, которые готовы рекомендовать учреждение родственникам и знакомым, от общего числа опрошенных родителей	3	
4.5. Проведение мероприятий, направленных на психолого-педагогическое просвещение родителей (лекций, семинаров, открытых уроков для родителей, групповых тематических консультаций, психолого-педагогических практикумов, мастер-классов по семейному воспитанию и т.д.)	3	
4.6. Участие родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся в коллегиальных органах управления учреждением и иных органах, созданных по инициативе родителей	3	
4.7. Участие родителей (законных представителей) обучающихся в мероприятиях, проводимых в учреждении	3	

4.8.Привлечение в объединения по интересам родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и жителей поселения для реализации дополнительной общеобразовательной программы	3	
Максимальный балл по критерию 4	24	
Критерий 5. Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.		
5.1.Количество обучающихся, являющихся за отчетный период победителями или призерами всероссийской олимпиады школьников	3	
5.2.Количество обучающихся – победителей и призеров других мероприятий (смотров, конкурсов), за исключением всероссийской олимпиады школьников	3	
5.3.Наличие обучающихся – победителей, призеров, лауреатов, дипломантов конкурсов, проводимых в рамках внеучебной деятельности	3	
Максимальный балл по критерию 5	9	
Критерий 6. Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.)		
6.1.Вовлеченность обучающихся в межпредметные учебные проекты	3	
6.2.Участие работника в коллективных педагогических проектах (коллективные проекты по работе с одаренными детьми, по проведению внеклассных, досуговых мероприятий, по организации воспитательной деятельности, в области физической культуры и спорта; интегрированные курсы, в том числе элективные; участие в международной проектной деятельности и т.д.)	3	
Максимальный балл по критерию 6	6	
Критерий 7. Участие работника в разработке и реализации основной образовательной программы		
7.1.Индивидуальный показатель, отражающий решение проблемы, выявленной по итогам анализа и оценки качества профессиональной деятельности работника администрацией учреждения, родителями (законными представителями), обучающимися	3	
7.2.Осуществление специализированного образовательного процесса для группы, класса и/или отдельных контингентов обучающихся, проявивших выдающиеся способности, а также лиц, добившихся успехов в учебной деятельности, научной (научно-исследовательской) деятельности, творческой	3	

деятельности и физкультурно-спортивной деятельности		
7.3.Проведение в рамках преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов олимпиад, конференций, турниров интеллектуальных игр и т.п.	3	
7.4.Участие в разработке основных общеобразовательных программ учреждения в соответствии с ФГОС	3	
7.5.Количество обоснованных жалоб (рекламаций) на педагогического работника, решений комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений о наличии в деятельности педагогического работника различных нарушений	3	
7.6.Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	3	
7.7.Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	3	
7.8.Количество опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня	3	
7.10.Осуществление экспериментальной деятельности, направленной на разработку, апробацию и внедрение новых образовательных технологий, образовательных ресурсов	3	
7.11.Осуществление инновационной деятельности (в форме реализации инновационных проектов и программ), ориентированной на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования	3	
7.12.Количество выявленных нарушений требований законодательства об образовании по результатам проверок органами по контролю и надзору в сфере образования	3	
7.13.Соблюдение требований пожарной безопасности	3	
7.14.Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований	3	
7.15.Разработка методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных и учебно-методических пособий и т.п., применяемых в	3	

образовательной деятельности		
7.16.Количество открытых уроков (занятий), мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях с размещением презентации на официальном сайте учреждения, публикация работ с изложением практического опыта	3	
Максимальный балл по критерию 7	48	
Критерий 8. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы		
8.1.Удельный вес численности детей, занимающихся в спортивных кружках, организованных на базе учреждения, в общей численности обучающихся в учреждении	3	
8.2.Количество мероприятий, направленных на приобщение обучающихся к занятиям физической культурой и спортом	3	
Максимальный балл по критерию 8	6	
Критерий 9. Работа с детьми из социально неблагополучных семей		
9.1.Количество обучающихся, совершивших правонарушения	3	
9.2.Количество обучающихся, совершивших антиобщественные действия	3	
9.3.Количество обучающихся, к которым были применены меры дисциплинарного взыскания	3	
9.4.Осуществление индивидуальной профилактической работы	3	
9.5.Реализация проектов и программ по работе с обучающимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации	3	
9.6.Количество обучающихся, состоящих на учете в учреждении и (или) в комиссии по делам несовершеннолетних	3	
9.7.Доля обучающихся, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в учреждении	3	
9.8.Привлечение в работу объединения по интересам детей с асоциальным поведением	3	
Максимальный балл по критерию 9	24	
Критерий 10. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)		
10.1.Размещение на сайте учреждения методических и иных документов, разработанных работником для обеспечения	3	

образовательной деятельности		
10.2. Оформление кабинета	3	
10.3. Участие в работе по эстетическому оформлению и благоустройству помещений и территории учреждения	3	
10.4. Создание и содержание тематических музеев	3	
10.5. Выпуск школьных периодических изданий	3	
10.6. Создание фото- и видеотек школьных событий	3	
Максимальный балл по критерию 10	18	
Итого	171	

**Перечень
критериев и показателей оценки качества и эффективности труда заместителя
директора по учебно-воспитательной работе**

№ п/п	Критерии, показатели	Весовой коэффициент	Обоснование
Критерий 1. Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы.			
1.1	Наличие проблемного анализа деятельности за все предыдущие периоды	3	
1.2	Составление планов работы на основе проблемного анализа работы за предыдущие периоды	3	
1.3	Своевременность подготовки и утверждения плана работы	3	
1.4.	Выполнение плана работы	3	
1.5	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	3	
1.6	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (не менее 72 часов)	3	
1.7	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)	3	
Максимально возможное количество баллов по критерию 1		21	
Критерий 2. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по предметам, в том числе, во внеурочной деятельности, школьных и внешкольных			

олимпиадах, конкурсах, конференциях.			
2.1	Значение среднего балла 9-классников по результатам основного государственного экзамена в сравнении со средним показателем по району	3	
2.2.	Доля учащихся от общего их числа в образовательной организации, участвующих в школьном этапе всероссийской олимпиады школьников в сравнении с прошлым периодом	3	
2.3	Количество учащихся, занявших призовые места на различных этапах всероссийской олимпиаде по предметам	3	
2.4	Доля учащихся от общего их числа в образовательной организации, участвующих в научно-практических конференциях различного уровня в сравнении с прошлым периодом	3	
2.5	Количество учащихся, занявших призовые места в научно-практических конференциях различного уровня в сравнении с прошлым периодом	3	
2.6	Доля учащихся, занятых дополнительными видами и формами внеурочной учебной деятельности в образовательной организации в сравнении с прошлым периодом	3	
Максимально возможное количество баллов по критерию 2		18	
Критерий 3. Качество и результативность работы по сохранению контингента.			
3.1	Высокий уровень организации работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительных причин (отсутствие не обучающихся, снижение общего количества пропусков учебных занятий без уважительных причин)	3	
3.2	Сохранение контингента учащихся в 1-9 классах (без учета смены места жительства)	3	
3.3	Отсутствие отчислений из образовательной организации	3	
3.4	Эффективная организация различных форм получения образования обучающимися (экстернат, обучение больных детей на дому и др.)	3	
Максимально возможное количество баллов по критерию 3		12	
Критерий 4. Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе. Продуктивность реализации программы развития образовательной организации.			
4.1	Разработка и реализация инновационных	3	

	или экспериментальных проектов, нововведений (исследований) в образовательной организации, сопровождаемых заместителем		
4.2	Количество методических пособий (рекомендаций), программ, разработок для внутреннего пользования разработано в течение отчетного периода в сравнении с прошлым периодом	3	
4.3	Наличие авторских публикаций в периодической печати, выполненных в отчетный период сотрудниками, курируемых заместителем	3	
4.4	Количество выступлений, подготовленных педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.), количество открытых уроков (мастер-классов) учителей в сравнении с прошлым периодом	3	
4.5	Заместителем разработаны в течение отчетного периода методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего пользования	3	
4.6	Заместителем выполнены в течение отчетного периода авторские публикации, в том числе в периодической печати	3	
4.7	Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя о различных аспектах деятельности школы в периодической печати, сети Интернет (в том числе, на школьном сайте)	3	
4.8	Развитие методической деятельности педагогов (участие учителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе)	3	
4.9	Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, областных, федеральных конкурсах, в сравнении с прошлым периодом	3	
4.10	Эффективная организация работы с молодыми специалистами	3	
4.11	Количество педагогических работников образовательной организации, имеющих квалификационные категории, в сравнении с прошлым периодом	3	
4.12	Доля сотрудников, формирующих свой портфолио, в том числе в электронном виде, в сравнении с прошлым периодом	3	
4.13	Выполнение программы повышения квалификации педагогических работников	3	

Максимально возможное количество баллов по критерию 4		39	
Критерий 5. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии			
5.1	Наличие учителей, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень усвоения учебной программы (дифференциация)	3	
5.2	Наличие учителей, занятых организацией и сопровождением творческой проектной деятельности учащихся	3	
5.3	Доля сотрудников, использующих информационно-коммуникационные технологии для учета знаний учащихся, в сравнении с прошлым периодом	3	
5.4	Доля сотрудников, использующих информационно-коммуникационные технологии для индивидуализации траекторий обучения учащихся, в сравнении с прошлым периодом	3	
Максимально возможное количество баллов по критерию 5		12	
Критерий 6. Результаты реализации в образовательной организации программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы			
6.1	В школе создана и постоянно модернизируется система мониторинга эффективности образовательного процесса	3	
6.2	Выполнение плана внутришкольного контроля	3	
6.3	Наличие у заместителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.)	3	
Максимально возможное количество баллов по критерию 6			
Критерий 7. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся рубежного контроля.			
7.1	Высокий уровень организации и проведения рубежного контроля (тестовых срезов)	3	
7.2	Своевременно рассмотрены и утверждены материалы рубежного контроля (тесты) и/или промежуточной (итоговой) аттестации	3	
7.3	Своевременно подготовлены и утверждены расписания рубежного контроля (тесты) и/или промежуточной (итоговой) аттестации	3	
7.4	Своевременно сформирован и утвержден	3	

	состав комиссий промежуточной (итоговой) аттестации		
7.5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по поводу процедур и организации промежуточной (итоговой) аттестации	3	
Максимально возможное количество баллов по критерию 7		15	
Максимально возможное количество баллов		126	

**Перечень
критериев и показателей оценки качества и эффективности труда заместителя
директора по воспитательной работе**

№ п/п	Критерии, показатели	Весовой коэффициент	Обоснование
Критерий 1. Позитивные результаты внеурочной деятельности по курируемым заместителем направлениям.			
1.1	Доля учащихся, занятых дополнительными видами внеурочной деятельности в образовательной организации в сравнении с предыдущим периодом	3	
1.2	Доля учащихся, занявших призовые места на различных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, соревнованиях в сравнении с предыдущим периодом	3	
1.3	Доля учащихся от общего их числа в образовательной организации, участвующих в различных внешних конкурсах в сравнении с предыдущим периодом	3	
1.4.	Количество призовых мест участия образовательной организации в различных внешних конкурсах в сравнении с предыдущим периодом	3	
1.5	Доля учащихся, посещающих спортивные секции, клубы и т.д. в образовательной организации в сравнении с предыдущим периодом	3	
1.6	Количество видов спортивных состязаний, проведенных на уровне образовательной организации в сравнении с предыдущим периодом	3	
1.7	Доля учащихся от общего их числа в образовательной организации, участвующих в различных спортивных состязаниях уровня образовательной организации в сравнении с предыдущим периодом	3	
1.8	Доля учащихся от общего их числа в	3	

	образовательной организации, участвующих в различных внешних спортивных состязаниях в сравнении с предыдущим периодом		
1.9	Количество призовых мест участия образовательной организации в различных внешних спортивных состязаниях в сравнении с предыдущим периодом	3	
1.10	Отсутствие травм учащихся и педагогов на уроках и при проведении внеклассных мероприятий	3	
Максимально возможное количество баллов по критерию 1		30	
Критерий 2. Продуктивность реализации программы развития образовательной организации по курируемым заместителем направлениям			
2.1	Наличие нововведений (исследований) в образовательной организации, сопровождаемых заместителем	3	
2.2.	Педагогами, курируемыми заместителем, разработаны методические пособия (рекомендации), учебные программы для внутреннего пользования	3	
2.3	Наличие авторских публикаций, выполненных педагогами, курируемыми заместителем	3	
2.4	Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.) в сравнении с предыдущим периодом	3	
2.5	Количество открытых мероприятий (мастер-классов), проведенных курируемыми заместителем педагогами, в сравнении с предыдущим периодом	3	
2.6	Заместителем разработаны методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего пользования	3	
2.7	Заместитель участвует в реализации проектов и программ федерального, регионального или муниципального уровня	3	
2.8	Наличие публикаций заместителя в периодической печати и на Интернет-сайтах		
Максимально возможное количество баллов по критерию 2		24	
Критерий 3. Качество организации работы общественных органов (научно-методический совет, педагогический совет, экспертная комиссия, органы ученического самоуправления и т.д.).			
3.1	Доля классных коллективов, в которых действует орган ученического самоуправления в сотрудничестве с органом	3	

	ученического самоуправления уровня (школы) в сравнении с предыдущим периодом		
3.2	Количество учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с предыдущим периодом	3	
3.3	Наличие идей на нововведения, предложенных учащимся (ученическими органами самоуправления) и принятых к апробации соответствующим органом образовательной организации	3	
3.4	Доля родителей, имеющих конкретные обязанности в работе органов управления, курируемых заместителем, в сравнении с предыдущим периодом	3	
Максимально возможное количество баллов по критерию 3		12	
Критерий 4. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии			
4.1	Доля классных руководителей, использующих проектные методы в работе с классом, в сравнении с предыдущим периодом	3	
4.2	Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, областных, федеральных конкурсах, в сравнении с предыдущим периодом	3	
4.3	Доля педагогов, ведущих во внеурочное время кружки, курсы, секции и т.п. в сравнении с предыдущим периодом	3	
Максимально возможное количество баллов по критерию 4		9	
Критерий 5. Результаты реализации в образовательной организации программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы			
5.1	Наличие у заместителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.)	3	
5.2	Выполнение плана внутришкольного контроля	3	
5.3	Выполнение плана воспитательной работы	3	
Максимально возможное количество баллов по критерию 5		9	
Критерий 6. Качество реализации программы повышения квалификации классных руководителей			
6.1	Доля классных руководителей, формирующих портфолио классного	3	

	коллектива, в сравнении с предыдущим периодом		
6.2	Проведены семинары, конференции: <ul style="list-style-type: none"> ▪ школьного уровня; ▪ муниципального уровня; ▪ областного уровня 	3	
6.3	Участие заместителя директора, педагога-организатора, классных руководителей в профессиональных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> ▪ школьного уровня; ▪ муниципального уровня; ▪ областного уровня 	3	
6.4	Высокий результат участия заместителя директора, классных руководителей в профессиональных конкурсах различного уровня	3	
Максимально возможное количество баллов по критерию 6		12	
Критерий 7. Позитивные результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.			
7.1	Снижение доли учащихся 2-9 классов, охваченных различными видами контроля (неадекватное поведение и т.п.) в сравнении с предыдущим периодом	3	
7.2	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, в сравнении с предыдущим периодом	3	
7.3	Снижение количества учащихся, состоящих на внутришкольном учете, в сравнении с отчетным периодом	3	
7.4	Снижение количества преступлений и правонарушений, совершенных учащимися 2-9 классов, в сравнении с предыдущим периодом	3	
7.5	Снижение доли учащихся, пропускающих учебные занятия без уважительной причины, в сравнении с предыдущим периодом	3	
Максимально возможное количество баллов по критерию 7		15	
Критерий 8. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством воспитания в образовательной организации			
8.1	Доля родителей, удовлетворенных возможностями внеурочного образовательного пространства для развития учащихся, в сравнении с предыдущим периодом	3	
8.2	Отсутствие обоснованных жалоб родителей курируемых классов по поводу неразрешенных заместителем конфликтных	3	

	ситуаций		
8.3.	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-3	
Максимально возможное количество баллов по критерию 8		6	
Максимально возможное количество баллов		117	

**Перечень
критериев и показателей оценки качества и эффективности труда
главного бухгалтера**

Критерии, показатели	Весовой коэффициент	Обоснование
Критерий 1. Качественные результаты труда		
1.1. Обеспечение целевого использования бюджетных средств	3	
1.2. Обеспечение целевого использования внебюджетных средств	3	
1.3. Своевременное и качественное представление отчетов	3	
1.4. Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	3	
1.5. Отсутствие замечаний к составленному прогнозу бюджета общеобразовательного учреждения на очередной год	3	
1.6. Стопроцентное исполнение утвержденного бюджета общеобразовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам за предыдущий год	3	
1.7. Отсутствие задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды	3	
1.8. Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	3	
1.9. Соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергоснабжителей	3	
1.10. Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии, в сравнении с предыдущим периодом: - уменьшилось; - замечания отсутствуют	3 3	
1.11. Обеспечение правильной постановки и организации бухгалтерского учета	3	
1.12. Обеспечение соответствия осуществляемых хозяйственных операций законодательству Российской Федерации	3	

Максимально возможное количество баллов по критерию 1	36	
Критерий 2. Результативная аналитическая деятельность. Проектная деятельность		
2.1. Выявление финансовых проблем функционирования школы	3	
2.2. Ведение аналитической деятельности по состоянию материально-технической базы школы	3	
2.3. Разработка необходимой финансово-хозяйственной документации школы	3	
2.4. Анализ эффективности и правильности расходования материальных средств	3	
2.5. Прогнозирование тенденций изменения ситуаций финансовой политики для корректировки финансовой стратегии школы	3	
2.6. Своевременное корректирование последствий запланированных работ по совершенствованию и развитию материально-технической базы школы	3	
2.7. Участие в реализации программы развития школы	3	
2.8. Участие в реализации муниципальных, республиканских, федеральных программ, проектов и экспериментов	3	
2.9. Подготовка информации для размещения на Интернет-сайте школы	3	
2.10. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	3	
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	30	
Критерий 3. Обеспечение качественного учета материальных средств и их сохранности		
3.1. Рациональное расходование финансовых и материальных средств	3	
3.2. Проведение плановых и внеплановых инвентаризаций	3	
3.3. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	3	
3.4. Своевременное исполнение бухгалтерских операций с внебюджетными поступлениями	3	
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	12	
Критерий 4. Удовлетворительность участников образовательного процесса результатами труда работника		
4.1. Отсутствие жалоб на работу бухгалтерии	3	
4.2. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-3	
Максимально возможное количество баллов по критерию 4	3	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	81	

**Перечень
критериев и показателей оценки качества и эффективности труда
педагога-психолога**

Критерии, показатели	Весовой коэффициент	Обоснование
Критерий 1. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся		
1.1. Проведение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	3	
1.2. Участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений обучающихся через добровольные и обязательные процедуры оценивания (за исключением государственной итоговой аттестации)	3	
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	6	
Критерий 2. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся		
2.1. Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, положительно оценивающих доброжелательность и вежливость работника учреждения, от общего числа опрошенных родителей	3	
2.2. Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных компетентностью работника учреждения, от общего числа опрошенных родителей	3	
2.3. Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, от общего числа опрошенных родителей	3	
2.4. Проведение мероприятий, направленных на психолого-педагогическое просвещение родителей (лекций, семинаров, открытых уроков для родителей, групповых тематических консультаций, психолого-педагогических практикумов, мастер-классов по семейному воспитанию и т.д.)	3	
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	12	
Критерий 3. Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.)		
3.1. Вовлеченность обучающихся в межпредметные учебные проекты	3	
3.2. Участие работника в коллективных педагогических проектах (коллективные проекты по работе с одаренными детьми, по проведению внеклассных, досуговых мероприятий, по	3	

организации воспитательной деятельности, в области физической культуры и спорта; интегрированные курсы, в том числе элективные; участие в международной проектной деятельности и т.д.)		
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	6	
Критерий 4. Участие работника в разработке и реализации основной образовательной программы		
4.1. Индивидуальный показатель, отражающий решение проблемы, выявленной по итогам анализа и оценки качества профессиональной деятельности работника администрацией учреждения, родителями (законными представителями), обучающимися	3	
4.2. Осуществление специализированного образовательного процесса для группы, класса и/или отдельных контингентов обучающихся, проявивших выдающиеся способности, а также лиц, добившихся успехов в учебной деятельности, научной (научно-исследовательской) деятельности, творческой деятельности и физкультурно-спортивной деятельности	3	
4.3. Участие в разработке основных общеобразовательных программ учреждения в соответствии с ФГОС	3	
4.4. Количество обоснованных жалоб (рекламаций) на педагогического работника, решений комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений о наличии в деятельности педагогического работника различных нарушений	3	
4.5. Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	3	
4.6. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	3	
4.7. Количество опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня	3	
4.8. Осуществление экспериментальной деятельности, направленной на разработку, апробацию и внедрение новых образовательных технологий, образовательных ресурсов	3	
4.9. Осуществление инновационной деятельности (в форме реализации инновационных проектов и программ), ориентированной на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового,	3	

материально-технического обеспечения системы образования		
4.10. Количество выявленных нарушений требований законодательства об образовании по результатам проверок органами по контролю и надзору в сфере образования	3	
4.11. Разработка методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных и учебно-методических пособий и т.п., применяемых в образовательной деятельности	3	
4.12. Количество открытых уроков (занятий), мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях с размещением презентации на официальном сайте учреждения, публикация работ с изложением практического опыта	3	
Максимально возможное количество баллов по критерию 4	36	
Критерий 5. Работа с детьми из социально неблагополучных семей		
5.1. Количество обучающихся, совершивших правонарушения	3	
5.2. Количество обучающихся, совершивших антиобщественные действия	3	
5.3. Количество обучающихся, к которым были применены меры дисциплинарного взыскания	3	
5.4. Осуществление индивидуальной профилактической работы	3	
5.5. Реализация проектов и программ по работе с обучающимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации	3	
5.6. Доля обучающихся, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в учреждении	3	
5.7. Привлечение в работу объединения по интересам детей с асоциальным поведением	3	
Максимально возможное количество баллов по критерию 5	21	
Критерий 6. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)		
6.1. Размещение на сайте учреждения методических и иных документов, разработанных работником для обеспечения образовательной деятельности	3	
6.2. Оформление кабинета	3	
6.3. Участие в создании предметно-пространственной развивающей образовательной среды учреждения	3	
6.4. Участие в работе по эстетическому	3	

оформлению и благоустройству помещений и территории учреждения		
Максимально возможное количество баллов по критерию 6	12	
Критерий 7. Специальные показатели для отдельных должностей		
7.1. Доля обучающихся, в отношении которых обеспечена положительная динамика результатов решения коррекционно-развивающих задач, от числа обучающихся, охваченных коррекционно-развивающей работой (по данным диагностических процедур)	3	
7.2. Доля обучающихся (старше 14 лет), педагогических работников, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных консультативной помощью, оказанной педагогом-психологом (учителем-дефектологом), от числа получивших помощь	3	
Максимально возможное количество баллов по критерию 7	6	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	99	

Приложение 7
к Положению об оплате труда
работников МОУ Деяновской ОШ,
утвержденному приказом
директора от

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

2. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет.

N п/п	Наименование организаций	Наименование должностей
1.	Муниципальные бюджетные организации, осуществляющие образовательную деятельность	Учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, воспитатель, педагог дополнительного образования, директор, заместитель директора по учебной работе, учебно-воспитательной работе, воспитательной работе; организатор внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми <*>

<*> Данные должности переименованы.

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- 1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности);
- 2) учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- 3) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин образовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- 4) мастерам производственного обучения, старшим мастерам учреждений начального профессионального образования;
- 5) педагогам дополнительного образования;
- 6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;
- 7) педагогам-психологам;
- 8) методистам.

Работникам организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одной или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

От работников:
председатель первичной профсоюзной
организации МОУ Деяновской ОШ
Лапшова Т.Е.
«09» января 2019 г.

От работодателя:
Директор МОУ Деяновской ОШ
Терникова С.В.
«09» января 2019 г.

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда на 2019 год

Администрация и выборный орган первичной профсоюзной организации МОУ Деяновской ОШ заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2019 года руководство образовательной организации обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№	Содержание мероприятия	Единица учета	Стоимость работ (тыс. рублей)	Срок выполнения	Ответственные лица
I. Организационные мероприятия					
1.	Обновление уголка по охране труда			по мере необходимости	Кочеткова Н.И.
2.	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда			по мере необходимости	Кочеткова Н.И.
3.	Организация проверки знаний по охране труда работников организации			по мере необходимости	Кочеткова Н.И.
4.	Проведение специальной оценки условий труда рабочего места водителя школьного автобуса	1	1	июль-август	Терникова С.В.
II. Технические мероприятия					
1.	Очистка воздуходувов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон			июль-август	Хирманов С.Н.
2.	Нанесение на рабочие столы и стулья цветовой маркировки согласно требований СанПин 2.4.2.1178-02. Постановление Минздрава РФ от 28.11.2002 г. № 44			август	Хирманов С.Н.
3.	Промывка и опресовка системы отопления			август	Хирманов С.Н.
4.	Проведение общего технического осмотра здания и других сооружений на соответствие безопасной			сентябрь, апрель	Кочеткова Н.И., Хирманов С.Н.

	эксплуатации				
5.	Контроль замера сопротивления кухонного оборудования			сентябрь	Хирманов С.Н.
6.	Установка раковин с холодной водой в кабинете биологии	1	5	август	Хирманов С.Н.
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров	18	90	апрель	Терникова С.В., Бутешова Т.Е.
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)					
1.	Обеспечение работников на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	4	4	август	Хирманов С.Н.
2.	Проверка индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	5	5	июль - август	Хирманов С.Н.
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта					
1.	Участие в «Лыжне России»	10		февраль	Лапшова Т.Е.

