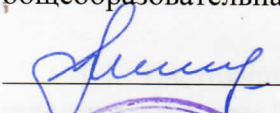


Директор
МБОУ «Бабаевская средняя
общеобразовательная школа № 65»

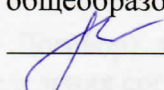
 О.Ю. Смирнова

«26» августа 2020 г.

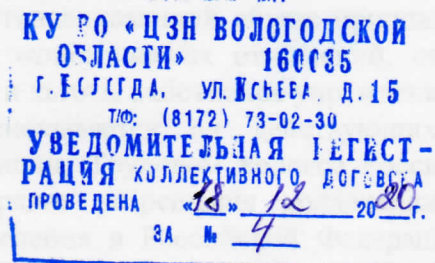
МП



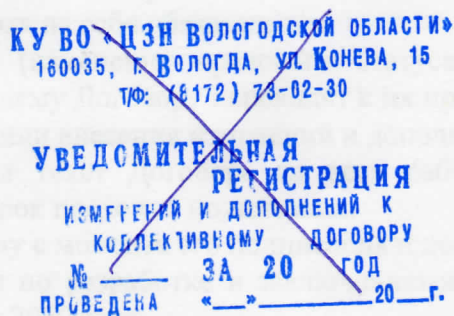
Председатель
Совета трудового коллектива
МБОУ «Бабаевская средняя
общеобразовательная школа № 65»

 И.К.Гребель

«28» августа 2020 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
“БАБАЕВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 65”
БАБАЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
НА 2020-2023 ГОДЫ**



г. Бабаево

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного образовательного учреждения “Бабаевская средняя общеобразовательная школа № 65” (далее – Учреждение).

Договор – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, определяющий общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников учреждения.

Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, в законах Российской Федерации “О порядке разрешения коллективных трудовых споров”, “Об образовании”, “О занятости населения в Российской Федерации”, в Отраслевом тарифном соглашении по учреждениям образования Российской Федерации и иных нормативных правовых актах.

1.2. Сторонами Договора (далее Стороны) являются:

работодатель – МБОУ «Бабаевская средняя общеобразовательная школа № 65» в лице директора Смирновой Ольги Юрьевны (далее Работодатель),

работники Учреждения, в лице председателя совета трудового коллектива МБОУ «Бабаевская средняя общеобразовательная школа № 65» (далее - Совет) Гребель Ирины Карловны.

1.3. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, реорганизации Учреждения.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Договор Учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и территориальным отраслевым Соглашением.

1.4.2. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Договора и доводится до сведения работников и работодателя учреждения.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Договора права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

1.6. Работодатель доводит текст Договора до всех работников учреждения для его выполнения, в двухнедельный срок после его подписания.

1.7. Договор вступает в силу с момента его подписания и действует три года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее «01» ноября 2020 года.

1.8. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью настоящего Договора.

2. Обязательства Сторон и их представителей

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения и необходимость улучшения положения работников стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждения.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование учреждения в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденных департаментом образования.

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Предоставляет Совету информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения, а также учитывает мнение Совета при разработке указанных решений.

2.2.4. Осуществляет согласованную политику по реализации областных законов и иных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования.

2.2.5. Предоставляет Совету по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию.

2.2.6. Предоставляет возможность представителям Совета принимать участие в совещаниях, комиссиях и других мероприятиях.

2.3. Совет:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждения.

2.3.2. Оказывает членам трудового коллектива помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов коллектива.

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе учреждения.

2.3.5. Обращается в муниципальные и региональные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.7. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждения.

3. Развитие социального партнерства и участие совета трудового коллектива в управлении учреждением

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

3.1.2. Содействовать повышению эффективности заключаемого Договора в учреждении.

3.1.3. Создать двухстороннюю комиссию для ведения переговоров по заключению Договора, внесению в него дополнений и изменений и обеспечению постоянного контроля за ходом выполнения Договора.

3.1.4. Проводить взаимные консультации по вопросам финансирования, регулирования трудовых и иных отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

3.1.5. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в образовательном учреждении.

Обеспечивать участие представителей другой стороны Договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.6. Содействовать осуществлению в учреждении в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий.

3.1.7. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. При принятии приказов, распоряжений и других правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Совет, учитывать его мнение и положения настоящего Договора.

3.2.2. Обеспечивать право участия представителей работников в работе органов управления учреждения (попечительский совет), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности учреждения в целом.

3.3. Стороны договорились совместно:

3.3.1. Разработать положение о совете трудового коллектива

3.3.2. Разработать положение о премиальной комиссии.

4. Трудовые отношения

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренным федеральным законом.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, настоящего Договора, устава и иных локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, территориальным отраслевым Соглашением, настоящим Договором являются недействительными и не могут применяться.

4.2. Работодатель обязан (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

4.3. Работодатель и Совет договорились совместно:

4.3.1. Разработать примерную форму трудового договора с работниками учреждения.

**5.Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Бабаевская средняя общеобразовательная школа № 65»**

1.Общие положения

1.1.Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Бабаевская средняя общеобразовательная школа № 65» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации ,в соответствии с законом области от 17 октября 2008 года №1862 -03 «Об оплате труда работников государственных учреждений области» и регулирует вопросы оплаты труда работников организаций ,осуществляющих образовательную деятельность, созданных в форме муниципальных учреждений района (далее Учреждений) .

Положение включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов)работников Учреждений ;
- перечень выплат компенсационного характера,порядок .размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок .размеры и условия их применения;
- порядок и размеры оплаты труда руководителей,их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений .

1.2.Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективным договором,соглашениями,локальными нормативными актами,принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации,иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации,законом области от 17 октября 2008 года №1862 -03 «Об оплате труда работников государственных учреждений области» и настоящим Положением.

2.Порядок определения окладов (должностных окладов)работников Организаций

2.1. Работникам Учреждений устанавливаются должностные оклады,которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада,установленному законом области 17 октября 2008 года №1862 -03 «Об оплате труда работников государственных учреждений области»,отраслевого коэффициента , коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории (соответствие занимаемой должности) и коэффициента наполняемости Организации.

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в организациях, осуществляющих образовательную деятельность в размере 100 рублей.

2.2.Отнесение должностей руководителей ,специалистов и служащих,профессий рабочих Организаций к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России:

- от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей,специалистов ,служащих»,
- от 29 мая 2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»,
- от 5 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

2.3.Размер отраслевого коэффициента:

Для педагогических работников Учреждений общеобразовательных организаций -1.05;

Для педагогических работников Учреждений дошкольного образования детей -1.64;

2.4.Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

	Профессиональная квалификационная группа	Квалификаци онный уровень	Размеры коэффициентов квалификаци
--	---	------------------------------	---

			онного уровня
	Профессия первого уровня	1 квалификационный уровень	1.4
		2 квалификационный уровень	1.5
	Должности первого уровня	1квалификац ионный уровень	1.6
		2квалификац ионный уровень	1.7
	Профессии второго уровня	1квалификац ионный уровень	1.7
		2квалификац ионный уровень	1.8
		3квалификац ионный уровень	1.9
		4квалификац ионный уровень	2.3
	Должности второго уровня	1квалификац ионный уровень	1.8
		2квалификац ионный уровень	1.9
		3квалификац ионный уровень	2.1
		4квалификац ионный уровень	2.2
		5квалификац ионный уровень	2.3
		2квалификац ионный уровень	1.7
		3квалификац ионный уровень	1.9
		4квалификац ионный уровень	2.1
		5квалификац ионный уровень	2.3
	Должности третьего уровня	1-5 квалификационные уровни	1.3
	Должности четвертого уровня	1-3 квалификационные уровни	1.9
	Должности руководителей структурных подразделений образования		1.9

2.5.Размеры коэффициента уровня образования

Уровень образования	Размеры коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1.25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу	1.20

квалификации «бакалавр»	
Неполное высшее образование ,среднее профессиональное образование	1.15
Начальное профессиональное образование	1.10
Среднее общее образование	1.05
Основное общее образование	1,0

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам Организации ,занимающим должности,отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности четвертого уровня;

2.6.Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории (соответствие занимаемой должности):

Квалификационная категория	Размеры коэффициента для должностей педагогических работников общеобразовательных организаций
Высшая категория	1.6
Первая категория	1.3
Соответствие занимаемой должности	1.15

2.7. Коэффициент наполняемости Организации

2.7.1. . Коэффициент наполняемости Организации рассчитывается по формуле:

$K_n = 0.5 \times (1 + \Phi/N)$, где:

K_n - Коэффициент наполняемости Организации;

Φ -фактическое количество обучающихся в Организации(по списочному составу)

N -нормативная наполняемость Учреждений .

$K_{nsp} = 0.5 \times (1 + \Phi/N)$, где:

K_n - Коэффициент наполняемости структурного подразделения Учреждений;

Φ -фактическое количество обучающихся в структурном подразделении Организации(по списочному составу)

N -нормативная наполняемость структурного подразделения Учреждений.

Норматив наполняемости класса (группы)определяется в соответствии с приложением 1к настоящему Положению.

2.7.2. Коэффициент наполняемости Учреждений на текущий год определяется по состоянию на 1 октября предыдущего года.

2.7.3.Для Организаций,имеющих в своем составе дошкольные группы, коэффициент наполняемости рассчитывается отдельно по видам деятельности (дошкольное,школьное образование)

2.7.4. Коэффициент наполняемости Учреждений определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой. Коэффициент наполняемости Организации не может превышать 1.

3.Выплаты компенсационного характера.

Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.Выплаты работникам,занятым на работах с вредными и опасными условиями труда

3.1.1. Доплата работникам,занятым на работах с вредными и опасными условиями труда

Работникам Организации , занятым на работах с вредными и опасными условиями

труда,устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада в порядке

,предусмотренном действующим законодательством (в соответствии с Перечнем работ с

неблагоприятными условиями труда,на которых устанавливаются доплаты

рабочим,специалистам и служащим с тяжелыми и вредными,особо тяжкими и особо вредными условиями труда,утвержденным приказом ГособразованияСССР от 20 августа 1990 года579).

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Работникам Организаций при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.3.3. Доплаты за работу в ночное время

Работникам Учреждений устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.3.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом

Работникам устанавливаются доплаты с учетом объема выполняемой работы:

- за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской) - в размере до 15 процентов должностного оклада;
- за руководство учебно-методическими подразделениями (методическими комиссиями, проблемными группами, районными методическими объединениями, творческими коллективами) - в размере до 30 процентов минимального должностного оклада;
- за классное руководство - в размере до 60 процентов должностного оклада;
- **выплата за классное руководство - 5 число месяца, следующего за месяцем, за который она начислена, за декабрь - до 25 декабря.**
- за проверку тетрадей - в размере до 20 процентов должностного оклада;

- за приоритетность и сложность предмета - в размере до 30 процентов должностного оклада;
- за создание предметно-развивающей среды- в размере до 10 процентов должностного оклада;
- за заведование натурным фондом (костюмерной)-в размере до 5 процентов от должностного оклада.

3.3.5. Доплата за работу в составе экспериментальной площадки, инновационной площадки, базовой общеобразовательной организации, центра дистанционного образования, ресурсного центра, стажировочной или пилотной площадки муниципального уровня.

Педагогическим работникам Учреждения, деятельность которых связана с организацией указанных в настоящем пункте площадок, организаций и центров, доплата устанавливается в соответствии с приказом руководителя Организации в пределах выделенного на данный вид деятельности фонда оплаты труда.

3.3.6. Доплата за работу в Учреждении, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам (в классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

Работникам отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

3.3.7. Доплата за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, в соответствии с медицинским заключением.

Педагогическим работникам, осуществляющих обучение на дому обучающихся, , нуждающихся в длительном лечении, устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада

4. Выплаты стимулирующего характера

Устанавливаются с учетом показателей эффективности деятельности работников МБОУ «Бабаевская СОШ №65»

4.1. Выплата за стаж работы в Учреждений

4.1.1. Надбавка за стаж работы в Учреждении ,устанавливается работникам Организации, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 3 лет	10
От 3 до 5 лет	12
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 и более	30

4.1.2. Надбавка за стаж работы в Учреждении устанавливается работникам Организации, занимающим должности руководителей структурных подразделений сферы образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

4.1.3. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в Учреждениях на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1 и 4.1.2 настоящего Положения;

- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;
- время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;
- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;
- время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Учреждениях;
- время обучения работников Учреждения в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу [Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"](#)) и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в

силу [Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"](#)), если работники работали в Учреждении до поступления на обучение не менее девяти месяцев;

- время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Учреждение не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением;
- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.
- Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

(абзац введен [постановлением Правительства Вологодской области от 18.03.2014 N 222](#))

4.1.4. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

4.1.5. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж работы.

Назначение надбавки за стаж работы производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа. Состав комиссии и положение о ней утверждаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.1.6. При временном исполнении обязанностей иного работника надбавка за стаж начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе

4.1.7. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренном в пункте 4.1. рассчитывается исходя из должностного оклада с учетом учебной нагрузки ,дополнительно отработанных часов ;из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы не менее ,чем на должностной оклад.

4.2. *Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда Организации и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Учреждения.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Организации.

4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания (отраслевых наград) в сфере образования и науки

Работникам Организаций устанавливается надбавка за наличие почетного звания ("Народный", "Заслуженный", "Мастер спорта международного класса") в размере 20 процентов должностного оклада, за наличие знака отличия в сфере образования и науки - в размере 10 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание ,за наличие значка отличия в сфере образования и науки устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Организации.

4.3. *Выплаты за качество выполняемых работ*

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка за качество выполняемых работ работникам Учреждения устанавливается за

результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Учреждения.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Учреждения.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам ,предусмотренные пунктами 4.1.,4.2.1., 4.3 рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом учебной нагрузки ,дополнительно отработанных часов воспитателями;из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

4.5.Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы :за месяц ,за квартал,полугодие,
- за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).
Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения и предельными размерами не ограничивается.

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей, главных Учреждения

5.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется органом исполнительной государственной власти области,

осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных организаций (далее - учредитель Организации), в кратности от 1 до 6.5.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера руководителю Организации определяются учредителем Организации.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя, заместителя руководителя Учреждения.

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	7862.4
Заместитель руководителя	6250.4

5.3. Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя Учреждения формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 5.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования и коэффициента наполняемости Учреждения.

5.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя Организации в размере от 1 до 2.2, для заместителя руководителя, главного бухгалтера - в размере от 1 до 2.1.

5.5. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "специалист" или "магистр"	1.25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "бакалавр"	1.20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1.15

5.6. Коэффициент наполняемости Организации

5.6.1. Коэффициент наполняемости Организации рассчитывается по формуле:

$$K_n = 0.5 \times (1 + \Phi/N), \text{ где:}$$

K_n - коэффициент наполняемости Учреждения;

Φ - фактическое количество обучающихся в Учреждении (по списочному составу);

N - нормативная наполняемость Учреждения,

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

5.6.2. Коэффициент наполняемости Учреждения на текущий год определяется по состоянию на 1 октября предыдущего года.

5.6.3. Коэффициент наполняемости Учреждения определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

5.6.4. Коэффициент наполняемости Организации не может превышать 1.

5.7. Руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.7.1. Выплаты руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

5.7.1.1. Доплата руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Доплата устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным [приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года N 579](#)).

5.7.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

За работу в местностях с особыми климатическими условиями руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.7.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

5.7.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Руководителям, заместителям руководителя Учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7.3.2. Доплата за руководство Учреждением- экспериментальной площадкой, инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией, центром

дистанционного образования, ресурсным центром, стажировочной или пилотной площадкой муниципального уровня.

Руководителю и заместителям руководителя, деятельность которых связана с организацией указанных в настоящем пункте площадок, организаций и центров, доплата устанавливается в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

5.7.3.3. Доплата за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную программу по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

Руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере до 20 процентов должностного оклада.

В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата руководителю и (или) одному из заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одного из классов (групп) не ниже нормативной в размере 15 процентов должностного оклада.

5.8. Руководителям, заместителям руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.8.1. Надбавка за стаж работы

5.8.1.1. Надбавка за стаж работы руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Организации устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

5.8.1.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

- время работы в Учреждениях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 5.8.1.1 настоящего Положения;
- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;
- время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;
- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;
- время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Организациях;
- время обучения в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу [Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"](#)) и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу [Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"](#)), если они работали в Организациях до поступления на обучение не менее девяти месяцев;
- время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Организациями;
- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

5.8.1.3. Если у руководителя, заместителя руководителя право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

5.8.1.4. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру производится на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

5.8.1.5. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру производится на основании приказа руководителя Организации по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы руководителю производится учредителем Организации по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

5.8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

5.8.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Учреждения и критерии их оценки устанавливаются учредителем Организации.

Для заместителя руководителя Учреждения решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом

мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Учреждения.

5.8.2.2. Надбавка за наличие почетного звания

Руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам устанавливается надбавка за наличие почетного звания ("Народный", "Заслуженный", "Мастер спорта международного класса") в размере 20 процентов должностного оклада, за наличие знака отличия в сфере образования и науки – в размере 10 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Организации.

5.8.2.3. Надбавка за наличие ученой степени

Руководителям Организации, их заместителям, главным бухгалтерам устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук - 15 процентов должностного оклада.

5.8.2.4. Доплата за руководство Организацией, включенной в федеральные рейтинги лучших образовательных организаций "ТОП-25", "ТОП-500", "ТОП-200 лучших общеобразовательных организаций по развитию способностей", "Топ по профильным направлениям", формируемые негосударственным образовательным учреждением "Московский Центр непрерывного математического образования".

Указанная доплата устанавливается руководителям, заместителям руководителей Организаций в размере 20 процентов должностного оклада на период до трех лет с даты утверждения рейтинга.

5.8.3. Выплаты за качество выполняемых работ

Надбавка за качество выполняемых работ

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

Надбавка за качество выполняемых работ руководителю Учреждения устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы Учреждения в целом с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Учреждения и критерии их оценки устанавливаются учредителем Учреждения. Для заместителя руководителя Учреждения решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждения по

согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

5.8.4. Премияльные выплаты по итогам работы

Премия по итогам работы: за месяц,

за квартал, полугодие,

учебный(календарный) год.

Премия руководителю Учреждения по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными учредителем Организации .

Премия заместителю руководителя Учреждения по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными руководителем Учреждения, по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальными актами Учреждения.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда МБОУ «Бабаевская сош №65»

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет ассигнований из областного бюджета в пределах общего объема ассигнований, выделяемых Организации на выполнение государственного задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. Размер фонда оплаты труда работников Учреждения определяется Управлением образования района . При формировании фонда оплаты труда работников необходимо учитывать , что предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала должна составлять не более 40% фонда оплаты труда Учреждения.

Учредитель Учреждения устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения, а также перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения.

6.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Организации может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается:

работникам Учреждения - по решению руководителя Учреждения на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом;

руководителю Учреждения - по решению учредителя Учреждения на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

Наполняемость классов (групп) организаций, применяемая для расчета коэффициента наполняемости Организации

Приложение
к Положению

Виды образовательных организаций, классов (групп)	Наполняемость классов (групп), чел.
Общеобразовательные школы	
1-11 классы	25
Группы продленного дня	25
Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных организаций	12
Образовательные организации для детей с девиантным (общественно опасным) поведением	
общеобразовательная программа	8
адаптированная основная общеобразовательная программа	5
Организации дополнительного образования	10
Общеобразовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (специальные (коррекционные) организации для детей с ограниченными возможностями здоровья, специальные (коррекционные) классы (группы) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях)	12

Объемные показатели и порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей для установления разрядов оплаты труда по Единой тарифной сетке

I.

Объемные показатели деятельности организаций ,осуществляющих образовательную деятельность(муниципальных образовательных учреждений),далее Учреждение

1.1. По объемным показателям деятельности Учреждения относятся показатели ,характеризующие масштаб руководства Учреждения:численность работников,количество обучающихся(воспитанники)сменность работы,повышение плановой (проектной наполняемости)и показатели ,значительно осложняющие работу по руководству Учреждения

1.2. Объем деятельности Учреждения при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по следующим показателям:

1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2. Наличие обучающихся в Учреждении ,посещающих бесплатные секции,кружки,студии,организованные Учреждением	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3. Наличие двух смен	Пропорционально количеству воспитанников	До 20
4.Наличие групп классов -комплексов	из расчета за группу (класс-комплект)	До 10
5. Наличие групп продленного дня	Из расчета за группу	до 10
6. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
7.Количество работников, имеющих I квалификационную категорию	Дополнительно за каждого работника	0,5
8. Количество работников, имеющих высшую квалификационную категорию	Дополнительно за каждого работника	1
9.Наличие филиалов ,структурных подразделений	за каждое структурное подразделение	До 20
10. Наличие интерната при Учреждении	Пропорционально количеству воспитанников	1
11.Наличие УКГ (УКП при Организации)	Пропорционально количеству воспитанников	0.5

12. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
13. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
14. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра с численностью медицинского персонала; столовой	за каждый вид	до 15
15.Наличие столовой	за каждый вид	до 15
16. Наличие: – автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	5
17. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц		до 15
18. Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
19.Организация подвоза	за каждого обучающегося	0,5

1.3.Организации относятся к высшей,1-й,2-й,3-й,4-й,5-й,6-й группам по оплате труда руководителей по сумме баллов,определенных на основе указанных выше показателей деятельности в соответствии со следующей таблицей

Тип (вид образовательного учреждения		Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов		
--------------------------------------	--	--	--	--

	высшая	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа	5 группа	6 группа
1 школы	Свыше 1550	До 1550	До 1450	До 950	До 650	До 400	До 250

1.4. Персональный коэффициент для руководителя, заместителя руководителя Учреждения определяется исходя из группы по оплате труда Учреждения в соответствии со следующей таблицей:

(	Тип(вид) организации	Персональный коэффициент в соответствии с группой оплаты труда руководителей					
		В ысшая	1	2	3	4	6
	Коэффициент для руководителей	.2	2	.8	.6	.4	.2
	Коэффициент для заместителя руководителя	.1	.9	.7	.5	.3	.1

2. Порядок отнесения объемных показателей деятельности Учреждения к группам по оплате труда

2.1. Группы по оплате труда определяются не чаще одного раза в год учредителем Учреждения

2.2. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до» устанавливается учредителем Учреждения

1.4

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003г. № 191 “О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений”.

6.1.2. Режим рабочего времени преподавателей, состоящий при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором и другими локальными актами учреждения.

6.1.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в исключительных случаях, предусмотренным трудовым законодательством, с учетом мнения Совета по письменному приказу работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

6.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета не позднее чем за

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

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

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Неиспользованная в связи с отпуском часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Учителям и преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.1.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется настоящим договором, правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней. Оплата дополнительных отпусков производится в пределах фонда оплаты труда. Работникам с ненормированным рабочим днем в случае не предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

6.1.6. Учреждение, исходя из собственных внебюджетных средств, и с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам ежегодные оплачиваемые отпуска большей (по сравнению с предусмотренной законодательством) продолжительности, что определяется Договором.

6.1.7. Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы или свадьбы детей, рождения ребенка, смерти членов семьи и др.) и по другим уважительным причинам.

6.1.8. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

6.1.9. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск.

6.1.10. Стороны договорились распространить Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденное приказом Министерства образования России от 07.12.2000г. № 3570, на педагогических работников учреждения.

7.Условия и охрана труда

7.1. Работодатель:

7.1.1. Разрабатывает и утверждает Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в учреждении.

7.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников учреждения и несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.3. Информировывает Совет в течение первого квартала о состоянии охраны труда в учреждении и причинах производственного травматизма; о работающих во вредных условиях труда; о финансировании мероприятий по охране труда, в том числе затрат на спецодежду и средства индивидуальной защиты, проведение медосмотров и на доплаты за работу во вредных условиях труда за прошедший год.

7.1.4. Приостанавливает частично или полностью деятельность учреждения при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

7.1.5. Привлекает в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности, требования нормативных правовых документов по обеспечению образовательного процесса.

7.1.6. Обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и сооружений в учреждении с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

7.1.7. Проводит работу по назначению лиц, ответственных за электрическое хозяйство в учреждении.

7.1.8. Принимает участие в разработке нормативных актов об охране труда.

7.1.9. Осуществляет контроль соблюдения законных прав и интересов работников в области охраны труда, оказывает помощь уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда от Совета.

7.1.10. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.1.11. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

7.1.12. Выделяет средства на охрану труда из всех источников финансирования, которые отражаются в Договоре.

7.1.13. Осуществляет функции по охране труда в образовательном учреждении в соответствии с требованиями ст.217 ТК РФ.

7.1.14. Обеспечивает работников специальной одеждой, специальной обувью в соответствии с Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

7.1.15. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проводит инструктаж по охране труда, организывает прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку их знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

7.1.16. Обеспечивает проведение за счет средств работодателя всех обязательных медицинских осмотров, обследований, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек в соответствии с законодательством об охране труда.

7.1.17. Обеспечивает недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.18. Обеспечивает недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

7.1.19. Осуществляет организацию контроля за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процесса, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.20. Обеспечивает проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

7.1.21. Обеспечивает обучение электротехнического, электротехнологического и неэлектротехнического персонала правилам безопасности и технической эксплуатации электроустановок потребителей, проверяет знания, получение допуска к работе в электроустановках (учителей физики, учителей технологии, лаборантов и др.).

7.1.22. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда в учреждении и соблюдения законодательства об охране труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.1.23. Предоставляет органам общественного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

7.1.24. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и обучающихся при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.1.25. Обеспечивает обучение и проверку знаний требований охраны труда в установленные сроки (1 раз в 3 года).

7.1.26. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.1.27. Обеспечивает выполнение предписаний должностных лиц, осуществляющих государственный контроль (надзор) за соблюдением требований охраны труда.

7.1.28. Обеспечивает обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.29. Осуществляет доплаты и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда.

7.1.30. На время приостановки деятельности учреждения, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работников сохраняет за ними место работы, должность и средний заработок.

7.1.31. Выполняет другие функции по вопросам охраны труда и обеспечивает безопасность образовательного процесса в пределах компетенции учреждения.

7.2. Совет трудового коллектива:

7.2.1. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

7.2.2. Рекомендует уполномоченных лиц от коллектива в состав комиссии по охране труда в учреждении на общественных началах.

7.2.3. Принимает участие в разработке Положения об организации работы по охране труда.

7.2.4. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.2.5. Обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

7.2.6. Предъявляет должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни или здоровью работающих.

7.2.7. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда; перечни должностей на средства индивидуальной защиты, на допуск по электробезопасности, на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда и др.

7.2.8. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором и программой по безопасности учреждения.

7.2.9. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в оценке степени вины потерпевшего.

7.2.10. Участвует в комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда, по приемке учреждения к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

7.2.11. Оказывает практическую помощь членам коллектива в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

7.2.12. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.2.13. Оказывает помощь комиссии по охране труда в ее работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.2.14. Способствует формированию нормативной правовой базы по охране труда, созданию службы охраны труда, организации контроля за состоянием безопасности образовательного процесса в учреждении.

7.3. Стороны Договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

8. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Работодатель:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым учителям в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу учреждения по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах учреждения, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

8.1.3. При проведении в рамках модернизации российского образования федеральных и региональных экспериментов (по апробации новой структуры и содержания образования и др.), сопровождающихся в том числе подготовкой преподавания новых дисциплин, предусматривает в нормативных правовых актах порядок финансирования за счет средств соответствующих бюджетов мер, обеспечивающих педагогическим и руководящим работникам, участвующим в экспериментах, повышение квалификации, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и других мер; установление доплат и надбавок к заработной плате в целях стимулирования повышения качества и эффективности труда.

8.1.4. Совершенствует по согласованию с Советом систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создает необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывает соответствующие рекомендации.

8.1.5. Активизирует работу по изучению и внедрению в практику работы молодых учителей новых образовательных технологий; организует эффективную помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества.

8.1.6. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штатов работников учреждения, может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

8.1.7. Информировать Совет не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих сокращение численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

1) одновременно с уведомлением предоставляет проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

2) выплачивает выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

8.2. Совет трудового коллектива представляет интересы всех членов коллектива при ликвидации учреждения, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации и переподготовки высвобождаемых работников.

8.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждения.

8.3.3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

8.3.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования на 2010-2015 годы принимают участие в разработке мер:

- по обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- по снижению текучести кадров, повышению уровня квалификации, увеличение количества преподавателей, прошедших повышение квалификации и переподготовку.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Содействовать проведению районных конкурсов профессионального мастерства среди руководителей, учителей, в том числе конкурс "Учитель года" и др.

8.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективном договоре обязательства по:

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца;
- определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;

- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.

9. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководителю, основная деятельность которого связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Законом Российской Федерации “Об образовании”, независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам.

9.1.2. Учреждение в соответствии с Законом Российской Федерации “Об образовании” самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с уставом учреждения финансовые и материальные средства, закрепленные за ним учредителем.

Экономия как бюджетных, так и внебюджетных средств по смете расходов в соответствии с коллективным договором может направляться на:

- премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, обучающихся, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территории и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

Порядок и размеры премирования работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам определяются в пределах экономии фонда оплаты труда по смете учреждения и предусматриваются в приложениях к договору.

9.1.3. Работодатель в соглашении с учредителем могут предусматривать дополнительное выделение средств из региональных и местных бюджетов, направляемых на улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников.

9.2. Стороны договорились о том, что:

9.2.1. Работникам, возобновившим работу после отпуска по уходу за ребенком, действие квалификационной категории продлевается на один год.

9.2.2. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования или выходом на пенсию независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имеющаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока действия продлевается в индивидуальном порядке по решению соответствующей аттестационной комиссии на один год.

9.2.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости осталось пять лет и менее, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста.

9.2.4. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательных учреждений не зависит от форм повышения квалификации.

9.2.5. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности,

по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, им может быть установлена соответствующая квалификационная категория.

9.2.6. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

9.3. Стороны согласились:

9.3.1. Не допускать случаев направления работодателем педагогических работников учреждения на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов, как это установлено постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995г. № 610 “Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышению квалификации) специалистов”.

10. Контроль за выполнением Договора

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

10.3. Стороны ежегодно (в декабре текущего года) отчитываются о выполнении Договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают директор школы и председатель Совета трудового коллектива.

10.3.1. Совет трудового коллектива для контроля за выполнением Договора проводит проверки силами своей комиссии и активистов, запрашивает информацию у администрации школы о ходе и итогах выполнения Договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений Договора.

10.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с законодательством РФ.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в администрацию Бабаевского муниципального района в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

11.2. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Подписи сторон:

Директор
МБОУ «Бабаевская средняя
общеобразовательная школа № 65»

_____ О.Ю. Смирнова

Председатель
Совета трудового коллектива
МБОУ «Бабаевская средняя
общеобразовательная школа № 65»
_____ И.К.Гребель

« ____ » _____ 20 ____ г.

« ____ » _____ 20 ____ г.

МП

Приложение 1

к коллективному договору
МБОУ “Бабаевская средняя
общеобразовательная школа № 65”
Бабаевского муниципального района
Вологодской области
на 2017-2020 годы

Согласовано
Председатель Совета трудового
коллектива

И.К. Гребель

Утверждено
Директор школы

О.Ю. Смирнова

« ____ » _____ 20 ____ г.

« ____ » _____ 20 ____ г.

МП

Перечень доплат и повышений тарифных ставок (должностных окладов), входящих в тарифный фонд оплаты труда

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

1. За совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников – по согласованию сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

2. За работу с неблагоприятными условиями труда до 12 %.

3. За работу в выходные и праздничные дни не менее чем в двойном размере.

4. За работу в ночное время в размере 40 % часовой ставки за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

5. Работникам летнего оздоровительного лагеря на базе школы за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени – 15 %.

6. Иные доплаты, предусмотренные Законом Вологодской области “Об оплате труда работников бюджетной сферы области” от 20.11.04г. № 1076-ОЗ с последующими изменениями и дополнениями.

Повышение тарифных ставок и должностных окладов:

1. До 20% тарифной ставки - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей при наличии соответствующего медицинского заключения.

2. От 15 до 20% за работу в специальных (коррекционных) классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития

к коллективному договору
МБОУ “Бабаевская средняя
общеобразовательная школа № 65”
Бабаевского муниципального района
Вологодской области
на 2017-2020 годы

Приложение 2 к разделу 3 «Выплаты за интенсивность»

Перечень важных и срочных работ

1. Аварийные работы.
2. Спасательные работы.
3. Работа по доставке, сопровождению детей к местам проведения мероприятий.
4. Работа по изготовлению, монтажу и демонтажу оборудования и оформления мероприятий, праздников и т.п.

Приложение 3 к разделу 3 «Выплаты за интенсивность»

Виды интенсивного труда

Интенсивным трудом считается работа в классах с превышением нормативной наполняемости на 20 % и более. Стимулирующие выплаты работникам, занятым на работе в указанных условиях производятся исходя из количества обучающихся сверх нормы и стоимости образовательной услуги в данном классе.

Приложение 4 к разделу 3 «Выплаты за интенсивность»

Качественные и количественные характеристики мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения

1. Число участников мероприятия не менее 200 человек (включая как непосредственных участников, так организаторов и болельщиков).
2. Мероприятие проведено на высоком организационном, педагогическом, эстетическом уровне.
3. Мероприятие освещено в средствах массовой информации.
4. К организации и проведению мероприятия подключены родители, общественность.
5. Цели и задачи мероприятия соответствуют целям и задачам школы.

Приложение 4
к коллективному договору
МБОУ “Бабаевская средняя
общеобразовательная школа № 65”
Бабаевского муниципального района
Вологодской области
на 2017-2020 годы

Согласовано
Председатель Совета трудового
коллектива

_____ И.К. Гребель

« ____ » _____ 20 ____ г.

Утверждено
Директор школы

_____ О.Ю. Смирнова

« ____ » _____ 20 ____ г.

МП

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников учреждения, которым
в связи с вредными условиями труда
предоставляется дополнительный отпуск

Наименование профессий и должностей	Календарных дней
1. Документовед, работа за дисплеями ЭВМ	7

Приложение 5

к коллективному договору
МБОУ “Бабаевская средняя
общеобразовательная школа № 65”
Бабаевского муниципального района
Вологодской области
на 2017-2020 годы

Согласовано
Председатель Совета трудового
коллектива

_____ И.К. Гребель

«___» _____ 20__ г.

Утверждено
Директор школы

_____ О.Ю. Смирнова

«___» _____ 20__ г.

МП

Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений Вологодской области длительного отпуска сроком до одного года

1 Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательного учреждения, учредителем которого является управление образования.

2. Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с п.5 ст. 55 Закона Российской Федерации “Об образовании” имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, 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.

4. 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 образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. 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 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 ребёнком до достижения им возраста полутора лет.

6. 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 трёх 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 днём увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трёх 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 трёх 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 учёбе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днём окончания учебного заведения и днём поступления на работу не превысил трёх 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 трёх месяцев (трёхмесячный 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 трёх 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 удлинняется на время, необходимое для переезда.

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

8. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счёт внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются уставом образовательного учреждения.

9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения.

Длительный отпуск ректору, директору, начальнику образовательного учреждения, заведующему образовательным учреждением оформляется приказом департамента образования (органом управления образованием муниципального образования).

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

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).

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

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

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

Приложение 6.1

к Положению о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений Вологодской области длительного отпуска сроком до одного года

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 объёма преподавательской работы:

учитель
учитель-дефектолог
учитель-логопед
преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности)
педагог дополнительного образования
руководитель физического воспитания
мастер производственного обучения
музыкальный руководитель
воспитатель

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

директор, заведующий образовательным учреждением;

заместитель директора, заместитель заведующего образовательным учреждением, деятельность которых связана с образовательным процессом;

классный воспитатель;

социальный педагог;

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 объёме:

не менее 240 часов - в учреждениях начального и среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования;

не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других образовательных учреждениях.

к коллективному договору
МБОУ “Бабаевская средняя
общеобразовательная школа № 65”
Бабаевского муниципального района
Вологодской области
на 2017-2020 годы

Согласовано
Председатель Совета трудового
коллектива

_____ И.К. Гребель

Утверждено
Директор школы

_____ О.Ю. Смирнова

«___» _____ 20__ г.

«___» _____ 20__ г.

МП

НОРМЫ (ВЫПИСКА)

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам образовательного учреждения

№п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	2	3	4
1	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
2	Подсобный рабочий	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	4 пары
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 пара
3	Лаборант	При занятии в химических лабораториях:	
		Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 года
		Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный
		Перчатки резиновые	дежурные
		Очки защитные	до износа
		При занятии в физических лабораториях:	
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Указатель напряжения	дежурный
		Инструмент с изолирующими ручками	дежурный
		Коврик диэлектрический	дежурный
4	Слесарь-сантехник	При выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств	
		Костюм брезентовый	1 на 1,5 года
		Сапоги резиновые	1 пара
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Перчатки резиновые	дежурные
		Противогаз шланговый	дежурный
		При занятии на наружных работах зимой дополнительно:	
		Куртка на утепленной прокладке	1 на 2,5 года
		Брюки на утепленной прокладке	1 на 2,5 года
5	Сторож	При занятии на наружных работах	
		Костюм вискозно-лавсановый	1
		Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой	дежурный
		Полушубок	дежурный
		Валенки	дежурные
6	Уборщик служебных	Халат хлопчатобумажный	1

	помещений	Рукавицы комбинированные	6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	2 пары
7	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный	1
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Галоши диэлектрические	дежурные
8	Мастер трудового и производственного обучения	Халат хлопчатобумажный	1
		Берет	1
		Рукавицы комбинированные	2 пары
		Очки защитные	до износа
9	Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный	1
		Передник	1
		Колпак хлопчатобумажный	1
		Ботинки кожаные	1 пара
10	Посудомойка	Фартук клеенчатый с нагрудником	1
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	1 пара

к коллективному договору
МБОУ “Бабаевская средняя
общеобразовательная школа № 65”
Бабаевского муниципального района
Вологодской области
на 2017-2020 годы

Согласовано
Председатель Совета трудового
коллектива

_____ И.К. Гребель

«____» _____ 20__ г.

Утверждено
Директор школы

_____ О.Ю. Смирнова

«____» _____ 20__ г.

МП

НОРМЫ
порядок и условия бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств
работникам образовательного учреждения

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	400г
2	Защитный крем для рук гидрофильного действия (наносится на чистые руки до начала работы)	Органические растворители	800г

Примечание:

1. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается мыло.
2. На работах, связанных с трудно смываемыми загрязнениями, выдаются защитные, регенерирующие и восстанавливающие кремы, очищающие пасты для рук.

Приложение 8

к коллективному договору
МБОУ “Бабаевская средняя
общеобразовательная школа № 65”
Бабаевского муниципального района
Вологодской области
на 2017-2020 годы

Согласовано
Председатель Совета трудового
коллектива

_____ И.К. Гребель

«____» _____ 20__ г.

Утверждено
Директор школы

_____ О.Ю. Смирнова

«____» _____ 20__ г.

МП

ПЕРЕЧЕНЬ должностей и профессий с ненормированным рабочим днём

Наименование профессий и должностей	Календарных дней к отпуску
Заместитель директора по АХЧ	7
Шеф-повар	7

Приложение 9

к коллективному договору
МБОУ "Бабаевская средняя
общеобразовательная школа № 65"
Бабаевского муниципального района
Вологодской области
на 2017-2020 годы

Согласовано
Председатель Совета трудового
коллектива

_____ И.К. Гребель

« ____ » _____ 20 ____ г.

Утверждено
Директор школы

_____ О.Ю. Смирнова

« ____ » _____ 20 ____ г.

МП

Положение

о выплатах стимулирующего характера работникам МБОУ "Бабаевская средняя
общеобразовательная школа №65"

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБОУ "Бабаевская средняя общеобразовательная школа №65" разработано в соответствии со ст.144 Трудового Кодекса РФ, Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273 ФЗ, в целях повышения материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Целью стимулирующих выплат является обеспечение зависимости оплаты труда работников от результатов профессиональной деятельности и установление повышенных выплат работникам, имеющим значительные достижения и показатели эффективности в своей профессиональной деятельности, а также для повышения средней заработной платы данной категории сотрудников.

1.3. К значительным достижениям и показателям эффективности относятся достижения и показатели, способствующие популяризации деятельности учреждения, формированию положительного отношения к результатам работы учреждения со стороны внешнего социума (населения, родителей, детей, муниципальных, областных и государственных учреждений, общественных организаций и т.д.), формирование положительного имиджа и увеличение востребованности услуг, предоставляемых учреждением, достигнутые благодаря личным заслугам, положительным результатам и успехам в профессиональной деятельности педагогических работников.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на повышение качества и

своевременности выполнения должностных обязанностей, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию в области инновационной деятельности и современных технологий, повышение уровня исполнительской дисциплины, творческого отношения к труду.

1.5. Выплаты стимулирующего характера определяются и производятся учреждением в пределах выделенных средств самостоятельно с учетом показателей эффективности труда работников.

1.6. Положение является локальным нормативным актом МБОУ "Бабаевская средняя общеобразовательная школа №65", регулирующим порядок, критерии, нормы, сроки и условия применения стимулирующих выплат.

1.7. В фонде стимулирования школы не предусматриваются средства на выплату стимулирующего характера руководителю общеобразовательного учреждения.

2. Механизм распределения стимулирующего фонда

2.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются экспертной комиссией, (с обязательным участием в ней председателя Совета трудового коллектива), действующей на основании Положения об экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам МБОУ "Бабаевская средняя общеобразовательная школа №65"

2.2. Члены комиссии имеют право:

- оказывать консультативные услуги при подготовке и подаче документов на рассмотрение комиссии;
- изучать опыт работы, результативность деятельности работников, знакомиться с документами, отчётами, представленными комиссией;
- пересматривать настоящее положение, показатели эффективности для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера, размер баллов по показателям.

2.3. Члены комиссии обязаны:

- знать законодательство Российской Федерации, нормативные правовые акты по вопросам функционирования МБОУ "Бабаевская средняя общеобразовательная школа №65"
- соблюдать нормы нравственно-этической и профессиональной культуры;
- работать в составе комиссии без ущерба своей основной профессиональной деятельности.

2.4. Заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат проводятся ежемесячно - 28(29) числа

2.5. Ответственным за делопроизводство комиссии, решение организационных и технических вопросов работы комиссии, сбор и анализ документов, необходимых для работы комиссии, ведение протоколов является секретарь комиссии.

2.6. Решения комиссии оформляются протоколами, которые подписываются председателем, секретарем и членами комиссии, присутствовавшими на заседании и принимавшими участие в голосовании. Нумерация протоколов ведется с начала календарного года. Протоколы заседаний комиссии хранятся у администрации учреждения в течение 3 лет.

2.7. На основании протокола экспертной комиссии директор издаёт приказ о размерах выплат стимулирующего характера с указанием размера и периода выплат.

3. Алгоритм распределения стимулирующего фонда

3.1. Педагогические и руководящие работники, после получения информации о сроках проведения заседания, за 3 дня до даты проведения заседания предоставляют в комиссию оценочный лист (Приложение №1) и документальные подтверждения значительных достижений и эффективности своей профессиональной деятельности в строгом соответствии с показателями эффективности труда работников (Приложение №1) за прошедший месяц. Предоставленная информация и документация являются основанием для рассмотрения вопроса о назначении выплат стимулирующего характера данному сотруднику учреждения.

3.2. Сведения о результатах профессиональной деятельности предоставляются работником, как правило, лично. В случае физической невозможности представить указанные сведения лично работник вправе доверить их сбор и представление другому работнику учреждения. В случае физической невозможности для работника представить сведения лично и отсутствия его доверенного лица общее собрание работников учреждения вправе поручить сбор и представление сведений одному из своих членов.

3.3 Ответственность за полноту, своевременность и достоверность сведений о результатах профессиональной деятельности работника несет лицо, их представляющее.

Отсутствие указанных сведений или несвоевременное их представление рассматривается как отсутствие оснований для определения индивидуальной суммы баллов в целях установления размеров стимулирующих выплат.

3.4. Комиссия, на основании полученных документальных подтверждений и информации от сотрудников:

- оформляет сводную ведомость (Приложение №2) , в которую заносятся значительные достижения и показатели эффективности деятельности работников;
- расставляет полученные баллы по каждому из критериев по каждому работнику,
- суммирует баллы по каждому работнику в целом,
- суммирует количество баллов по всем сотрудникам и сопоставляет с фондом стимулирующих выплат, сложившимся на данный момент в учреждении с учётом возможной экономии за предыдущие периоды в пределах календарного года;
- общая сумма стимулирующих выплат делится на общую сумму баллов, набранных всеми работниками, для определения денежного содержания одного балла, который умножается на сумму баллов каждого работника, что и является размером поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику.

3.5. Верхний предел стимулирующих выплат ограничивается лимитом, выделенным учредителем с учётом всех экономий по данному фонду на протяжении календарного года.

3.6. В случае неординарных ситуаций, члены комиссии вносят предложения о размере выплат стимулирующего характера каждому работнику индивидуально исходя из значимости достижений, их количества, эффективности работы и наличия или отсутствия подтверждающих документов, а так же определяют период, на который устанавливается данная выплата (месяц, квартал, полугодие, год и т.д.), что отражается в протоколе.

4. Размер и особенности выплат стимулирующего характера

4.1. Определение размеров стимулирующих выплат отдельным работникам осуществляется пропорционально индивидуальной сумме баллов в пределах доли общего объема денежных средств, выделенной для осуществления стимулирующих выплат работникам соответствующей категории. Размер выплат стимулирующего характера максимальным размером не ограничивается.

4.2. При отсутствии значительных достижений и показателей эффективности работы в рассматриваемом периоде, при пребывании сотрудника в отпуске в течение всего рассматриваемого периода, сотруднику выплата стимулирующего характера не назначается.

4.3. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты по данному критерию не назначаются и не производятся. При наличии замечаний, претензий к выполнению должностных обязанностей работнику со стороны работодателя, при ненадлежащем исполнении сотрудником своих должностных обязанностей, данный факт отмечается в сводной ведомости и является причиной для снижения выплат по данному критерию. Решение по каждому конкретному случаю комиссия принимает в индивидуальном порядке.

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности работников

5.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности он вправе подать в экспертную комиссию образовательного учреждения апелляцию.

5.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя экспертной комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

5.3. На основании поданной апелляции председатель экспертной комиссии в срок не позднее трёх рабочих дней со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание экспертной комиссии, на которое в обязательном порядке приглашаются члены экспертной группы и педагогический работник, подавший апелляцию.

5.4. В присутствии педагогического работника, подавшего апелляцию, члены экспертной комиссии проводят проверку правильности оценки, данной экспертной группой, по результатам

которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

5.5. Оценка, данная экспертной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертной комиссии

6. Порядок принятия и внесения изменений в настоящее Положение

6.1. Положение разрабатывается администрацией учреждения с учётом мнения педагогических работников и принимается на заседании Совета Учреждения, утверждается приказом директора.

6.2. Комиссия вправе пересматривать настоящее Положение, показатели эффективности для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера, размер баллов по показателям по собственной инициативе, на основании предложений педагогических работников, по инициативе руководителя учреждения с внесением соответствующих изменений в настоящее Положение на заседании комиссии и отражением данных изменений в протоколе комиссии.

6.3. Внесение изменений в Положение рассматривается и принимается на заседании Совета Учреждения. Положение в новой редакции, с внесёнными изменениями утверждается директором учреждения на основании протокола заседания Совета Учреждения.

7. Заключительные положения

7.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, выделенных Учредителем.

7.2. При неполном расходовании средств за определённый период, данные средства накапливаются и переходят на следующие периоды выплат и далее включаются в фонд стимулирующих выплат, который может быть распределён на следующем заседании комиссии, но в пределах календарного года.

7.3. Настоящее положение действует до принятия следующего Положения.

Приложение №1

Ф.И.О.

Показатели оценки	Степень достижения (баллы)
1.Количество учащихся получивших «4» и «5» по итогам периода % 8-27 28-47 48-79 80-100	 2 4 6 8
2.Отсутствие учащихся, получивших «2» по итогам отчетного периода	5
3а.Позитивные результаты внеурочной деятельности (олимпиады, конкурсы, соревнования и т.п.) обучающихся (за каждого ученика или команду) Очное участие	
Районный уровень	
Победитель	6
Призеры	4
Участники	2
Областной уровень	
Победитель	8
Призеры	6
Участники	4
Российский уровень	
Победитель	10
Призеры	8
Участники	6
Международный уровень	
	12

Победитель	10
Призеры	8
Участники	
36.Позитивные результаты внеурочной деятельности (олимпиады, конкурсы, соревнования и т.п.) обучающихся (за каждого ученика или команду)	
Заочное участие	
Районный уровень	
Победитель	3
Призеры	2
Участники	1
Областной уровень	
Победитель	4
Призеры	3
Участники	1
Российский уровень	
Победитель	6
Призеры	4
Участники	2
Международный уровень	
Победитель	8
Призеры	6
Участники	4
4.Результативность итоговой аттестации по предмету в форме ЕГЭ. (Уровень районный и выше)	10
5.Результативность итоговой аттестации по предмету в форме ОГЭ. (Уровень районный и выше)	10
6.Доля выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов	
10-20%	5
21-30%	10
Более 30%	15
7.Публикация работ учащихся (за каждую при наличии сертификата)	2
8.Повышение культурно-эстетического уровня учащихся (экскурсии, поездки, встречи с интересными людьми и т.п); работа по оздоровлению учащихся	2балла за каждое
9.Непосредственное участие в проведении школьных мероприятий	2
10.Эффективная работа с семьей: родительские собрания, проведение совместных мероприятий	2
11.Организация общественно-полезного труда	2
12. Выполнение обязанностей дежурного учителя	2
13. Участие педагогов в диагностических и мониторинговых мероприятиях по учебно-воспитательной работе	3
14. За организацию проектной и исследовательской деятельности:	
Школьный уровень	3
Районный уровень	5
Областной уровень	8
Всероссийский уровень	10
15. Выступление на конференциях, семинарах, методических объединениях, предметной неделе:	
Школьный уровень	2
Районный уровень	4
Областной уровень	6
Всероссийский уровень	8
16. Проведение открытых уроков:	
Школьный уровень	4
Районный уровень	6
Областной уровень	8
Всероссийский уровень	10
17. Публикации (при наличии сертификата, ксерокопии)	4

18. Участие в качестве организаторов и экспертов ЕГЭ	4
19. Участие в качестве организаторов и экспертов ГИА	4
20. Участие в проверке олимпиадных работ Школьный уровень Районный уровень	2 4
21. 1. Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства (очное) Районный уровень Победитель Лауреат Участники Областной уровень Победитель Лауреат Участники Всероссийский уровень Победитель Лауреат Участники	 15 10 5 20 15 10 25 20 15
21.2. Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства (заочное) Победитель Лауреат Участники	 15 10 5
22. Участие в конкурсе методических разработок: Школьный уровень Районный уровень Областной уровень Всероссийский уровень	 2 4 6 8
23. Участие в социальных проектах	5
24. Положительные отзывы и благодарности, в т.ч. в СМИ и т.п.	5
25. Участие в работе поста №1	5
26. Своевременное заполнение классных журналов	2
27.Своевременное обучение журналов индивидуального обучения, факультативов, заочной формы обучения, кружковой работы	2
28. Ведение электронного журнала	2
29. Выполнение несвойственных или непредвиденных видов деятельности	2 - 10
30. Создание конфликтной ситуации с учащимися, родителями, коллегами	Минус 5 баллов за каждую
31. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка и нарушение исполнительской дисциплины (несвоевременное заполнение и сдача школьной документации: рабочие программы, четвертные отчеты и т.п.; отсутствие на педсоветах, совещаниях, методических семинарах без уважительной причины; нарушение приказов руководителя и т.п.)	Минус 2-10 баллов за каждое нарушение

МБОУ «БАБАЕВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 65»

№	Ф.И.О. педагога	Баллы	Примечание
1	Ципириг Арина Владимировна		
2	Акимова Марина Александровна		
3	Александрова Наталья Валерьевна		
4	Брылина Ирина Сергеевна		
5	Ванелик Вера Витальевна		
6	Васильева Ирина Николаевна		
7	Головнёва Виктория Леонидовна		
8	Гребель Ирина Карловна		
9	Евсичева Светлана Николаевна		
10	Затейников Александр Андреевич		
11	Сизова Юлия Николаевна		
12	Зеленцова Яна Андреевна		
13	Иванова Елена Валентиновна		
14	Метелева Мария Михайловна		
15	Пачева Галина Сергеевна		
16	Писцова Людмила Александровна		
17	Погодина Елена Юрьевна		
18	Пономарева Татьяна Николаевна		
19	Потехина Елена Николаевна		
20	Румянцева Маргарита Валерьевна		
21	Самсонова Елена Витальевна		
22	Силина Наталья Алексеевна		
23	Смелкова Людмила Анатольевна		
24	Смирнова Ольга Юрьевна		
25	Завитаева Ирина Сергеевна		
26	Турецкая Елена Валериевна		
27	Турецкая Галина Васильевна		
28	Узикова Нонна Александровна		
29	Филинцева Светлана Николаевна		
30	Хазова Ольга Анатольевна		
31	Хрисанфова Вера Валентиновна		
32	Цветкова Лилия Александровна		
33	Черемхин Алексей Александрович		
34	Черемхина Наталья Федоровна		
35	Шутова Светлана Сергеевна		
36	Юрчик Анастасия Викторовна		

